Rapports d'évaluation
Évaluation sommative de
Service jeunesse Canada

Évaluation et développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada

août 1999

SP-AH040-08-99F

Remerciements

L'évaluation sommative de Service jeunesse Canada a été effectuée par la firme ARC Experts-conseils en recherche appliquée, sous la supervision de la Direction générale de l'évaluation et du développement des données à Développement des ressources humaines Canada (DRHC). L'équipe mise sur pied par ARC était chargée de la majeure partie de l'élaboration de l'approche méthodologique, de la collecte des renseignements et des données, ainsi que des analyses effectuées dans le cadre de l'évaluation.

L'équipe d'Évaluation et développement des données tient à remercier tous ceux et celles qui ont participé à cette étude, qu'il s'agisse des personnes qui ont pris la peine de répondre au sondage téléphonique ou par télécopieur, de celles qui ont répondu dans le cadre d'une entrevue ou des gens qui ont pris part aux groupes de discussion. Nous aimerions aussi remercier les employés de la Direction des initiatives jeunesse qui ont contribué à la dernière étape de l'évaluation.

106-02604/

Table des matières

Sommaire i

Réponse de la direction vii

1. Introduction 1
1.1 Concept du programme 1
1.2 But de l'évaluation 1
1.3 Structure du rapport 4

2. Pertinence du programme 5
2.1 Raison d'être du programme 5
2.2 Conception, mise en œuvre et prestation du programme 9
2.3 Conclusions 16

3. Succès du programme 19
3.1 Résultats sur le marché du travail 19
3.2 Incidences non économiques 30
3.3 Liens entre les caractéristiques des projets et leur succès 35
3.4 Conclusions 37

4. Coûts du programme et changements suggérés 39
4.1 Coûts du programme 39
4.2 Changements suggérés 40
4.3 Conclusions 43

Annexe A : Méthode : Enquête auprès des jeunes qui ont présenté une demande, des participants et des décrocheurs 45

Annexe B : Méthode : Enquête par télécopieur auprès des parrains et des coordonnateurs 49

Annexe C : Variables utilisées pour l'analyse de régression 51

Sommaire

Description du programme

Le Service jeunesse Canada (SJC) est l'appellation officielle du service à la jeunesse annoncé dans le discours du Trône de janvier 1994. C'est l'un des sept programmes s'inscrivant dans la Stratégie emploi jeunesse. Le SJC a pour but de fournir aux jeunes de 15 à 30 ans, qui ont quitté l'école et qui sont sans emploi, la possibilité d'acquérir une expérience de travail pertinente dans le cadre d'un projet qui dure généralement de six à neuf mois.

Les projets sont dirigés par des organismes parrains sans but lucratif qui ont élaboré des propositions approuvées par DRHC. Les parrains doivent aider les jeunes à planifier leurs choix de carrière, à améliorer leur employabilité, ainsi qu'à intégrer le marché du travail ou à retourner aux études.

Les conditions relatives au SJC ont été assouplies compte tenu des différences régionales et locales. Les jeunes peuvent recevoir une allocation hebdomadaire, une subvention d'achèvement ou une combinaison des deux, ce qui peut représenter une rémunération totale ne dépassant pas 10 000 $ par participant. Les Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) peuvent choisir de transférer l'administration de la subvention d'achèvement aux parrains ou de s'en charger eux-mêmes.

Depuis le début de l'exercice 1994-1995 jusqu'à la fin de l'exercice 1996-1997, soit la période visée par la présente évaluation, 8 237 jeunes ont participé au programme. Les coûts budgétaires comprenant les frais généraux ministériels, se sont élevés en moyenne à 8 277 $ par participant. Les coûts pour les parrains des projets, d'autres organismes communautaires et le secteur privé (coûts financiers et en nature) ont été évalués à 795 $ par participant.

Objectifs du programme

Les objectifs du SJC consistent à offrir aux jeunes Canadiens la possibilité :

- d'acquérir une expérience de travail véritable;
- d'acquérir des compétences polyvalentes liées à l'emploi ou de les parfaire;
- d'acquérir des qualités personnelles et des compétences dont l'estime de soi, l'autonomie, le leadership, la communication et le travail d'équipe;
- d'apporter une contribution à leur collectivité et à leur pays;
- de mieux connaître les questions d'intérêt pour leur collectivité.

Le programme atteint l'ensemble de ses objectifs dans la mesure où les participants trouvent un emploi, s'en créent un ou poursuivent leurs études une fois que leur projet a pris fin.

Méthode d'évaluation

L'évaluation est fondée sur cinq grandes sources d'information :

Entrevues auprès d'informateurs clés

Des entrevues personnelles ont été réalisées avec huit employés de DRHC à l'Administration centrale, tandis qu'une combinaison d'entrevues téléphoniques et personnelles ont été menées auprès d'employés des bureaux régionaux (12) et des CRHC (11). Ces entrevues portaient surtout sur la conception et l'exécution du programme.

Enquête par télécopieur auprès des parrains et des coordonnateurs des projets

Un nombre à peu près égal de parrains (47) et de coordonnateurs (49) ont rempli l'instrument d'enquête, qui a servi à recueillir des renseignements sur les points forts et les lacunes du SJC, le degré d'atteinte des objectifs et les changements suggérés.

Enquête de suivi auprès des jeunes ayant présenté une demande de participation

Une enquête téléphonique a permis de recueillir des renseignements utiles sur l'expérience des participants (N = 908) dans le cadre des projets et par la suite, et sur leur degré de satisfaction générale à l'égard de ceux-ci. Des données comparables sur l'expérience professionnelle et personnelle des non-participants (N = 334) ont été obtenues.

Documents relatifs au programme

L'examen portait sur la documentation décrivant le programme, les données sur les coûts et la description de base des différents projets. Les données de l'enquête de base revêtaient une importance particulière, puisqu'elles permettaient d'établir des comparaisons entre les participants et les non-participants aussi bien avant qu'après les projets.

Groupes de discussion réunissant des représentants des organismes parrains et des organismes non participants

Des parrains et des coordonnateurs représentant les organismes participants ont pris part à des groupes de discussion à quatre différents endroits au Canada. Un autre groupe de discussion a réuni des représentants d'organismes de service à la jeunesse non participants dans la région métropolitaine de Toronto. Les discussions ont porté sur les incidences du programme sur les jeunes et sur les améliorations suggérées.

Constatations clés

Les projets du SJC ont bien répondu aux besoins des participants

Aux yeux des jeunes, le développement personnel a été le principal bienfait apporté par leur projet. Les parrains et les coordonnateurs abondaient dans le même sens, et ils ont presque invariablement mentionné la promotion de l'esprit d'équipe et l'acquisition de techniques de leadership comme les activités de projet de base les plus profitables. Des plans de carrière ont été élaborés dans près de 75 p. 100 des projets. Les deux tiers des participants qui ont décidé de poursuivre leurs études ou leur formation à la suite du projet ont attribué cette décision au plan de carrière ainsi établi.

Les jeunes se disent très satisfaits du SJC

Les projets du SJC ont attiré leurs populations cibles. De plus, les informateurs clés, les parrains et les coordonnateurs s'entendent pour dire que les projets ont plu aux participants. Les taux de persévérance relativement élevés et les cotes de satisfaction très élevées des jeunes participants (en moyenne 6,45 sur une échelle de 7) confirment cette évaluation.

Lorsqu'on les a interrogés sur ce qui leur avait déplu, les quelques jeunes insatisfaits (moins de 8 p. 100) ont le plus souvent mentionné le coordonnateur et l'organisation du projet. Il est généralement reconnu qu'un projet bien conçu, un engagement ferme de la part de l'organisme parrain et la présence d'un coordonnateur compétent et dévoué sont d'importants facteurs de succès d'un projet.

Il existe très peu de programmes comme le SJC pour les jeunes

Les parrains, les coordonnateurs, les informateurs clés et les représentants des organismes de service à la jeunesse non participants confirment tous le constat issu de l'analyse documentaire : il existe dans leur région très peu de projets pour les jeunes dont les objectifs ou l'approche se comparent à ceux du SJC. Les projets d'équipe, destinés à sensibiliser les jeunes aux questions communautaires et à apporter des avantages concrets à la collectivité, sont par ailleurs assez rares.

Les projets du SJC semblent convenir aux collectivités où l'on trouve peu d'employeurs. Les autres programmes fédéraux et provinciaux les plus communément offerts aux jeunes sont des programmes de subventions salariales et d'emplois d'été.

Les informateurs clés considèrent le SJC comme un bon modèle

Toutes les personnes consultées considèrent le SJC comme un bon modèle de programme d'emploi pour les jeunes. Les conditions relatives au programme ont été modifiées depuis son lancement, à la suite des leçons tirées de l'évaluation des sites stratégiques, des

commentaires venant des agents du ministère, et du processus général de décentralisation à DRHC.

Il n'y a aucun problème particulièrement épineux à régler selon les jeunes participants. Les répondants de DRHC, qui sont beaucoup plus satisfaits du SJC depuis l'adoption des nouvelles conditions, s'inquiétaient du « manque de ressources » affectées à l'Initiative pour l'emploi des jeunes. Ils ont demandé le maintien des ateliers parrainés au niveau national à l'intention des coordonnateurs de projet.

Les parrains aimeraient plus de temps de préparation, des projets de plus longue durée, plus de fonds pour couvrir les frais généraux et une aide financière de DRHC pour la formation des coordonnateurs.

Les organismes de service à la jeunesse participants aussi bien que les non participants ont souligné qu'il faut prévoir plus de ressources pour les projets qui s'adressent à des jeunes à « risques élevés ».

Les participants qui ont abandonné leur projet l'ont souvent fait pour accepter un emploi ou retourner aux études

Le plus souvent, les participants ayant abandonné hâtivement le SJC l'ont fait pour accepter un emploi, quoique des réactions négatives face au coordonnateur ou au programme, et des problèmes personnels d'ordre pratique aient également contribué au départ de certains.

Les possibilités d'emploi et le retour aux études étaient les motifs les plus souvent invoqués par un petit nombre de jeunes qui sont partis peu de temps avant la fin de leur projet. Relativement peu d'abandons s'expliquaient par des problèmes financiers.

Les analyses économiques ont donné des résultats surtout neutres, mais constants à court terme

La participation au SJC n'a eu aucun effet statistiquement significatif, pour la période à l'étude, sur les gains annualisés, la rémunération hebdomadaire, le nombre d'heures de travail par semaine, ou les prestations annuelles d'aide sociale. En d'autres termes, les incidences estimatives du programme sur ces mesures pourraient facilement être fortuites ou découler d'une variation aléatoire et ne peuvent être attribuées avec certitude à la participation au SJC.

À court terme, la période d'activité et la période d'emploi des participants aux projets ont été moins longues qu'elles ne l'auraient été en l'absence du SJC. Ce constat s'explique par l'augmentation statistiquement significative de la période postérieure au programme qu'ils ont passée aux études (la plupart des jeunes participants) ou en formation. En outre, la participation au SJC a réduit le recours aux prestations d'AE.

DRHC compte faire un suivi des participants au SJC afin d'évaluer, à long terme, les retombées économiques du programme et ses effets sur l'emploi.

Il ressort d'une comparaison avec les non-participants que le SJC a eu des effets sociaux favorables sur les participants

Les parrains et les coordonnateurs ont attribué à leurs projets des notes élevées pour ce qui est de l'atteinte d'un certain nombre d'objectifs (sociaux) de développement personnel. L'effet mesurable le plus significatif de la participation sur les résultats de cette nature était une plus grande confiance en ses moyens de trouver un emploi. De plus, les participants étaient moins susceptibles de refuser un emploi qui les obligerait à déménager.

Réponse de la direction

L'annonce du lancement de Service jeunesse Canada (SJC) dans le discours du Trône de 1994 représentait la nouvelle voie qu'empruntait le gouvernement en vue de donner aux jeunes les compétences et l'expérience de travail nécessaires pour se perfectionner davantage et mieux se préparer à la transition vers le marché du travail.

La présente évaluation a fourni l'occasion d'examiner la conception et le contenu du programme, les méthodes d'exécution, l'intérêt des jeunes et des collectivités à l'égard du programme, ainsi que leur participation à celui-ci. Tout au long de l'évaluation, la communication régulière entre ARC Associates, Évaluation et développement des données, et la Direction des initiatives jeunesse (DIJ) a permis d'apporter rapidement des précisions à certains éléments.

Les constatations de l'évaluation sommative du SJC continuent de démontrer l'importance que les participants accordent aux objectifs relatifs à l'expérience de travail et au perfectionnement personnel du programme. Les participants acquièrent des compétences liées au travail (définies par le Conference Board du Canada) tout en travaillant en équipe et en fournissant des services communautaires. Pour le Conference Board, les aptitudes à communiquer, la capacité de raisonnement, l'apprentissage ainsi que le comportement et les habiletés en communications interpersonnelles sont essentiels pour que les jeunes puissent trouver du travail.

Les principales constatations de l'évaluation, les commentaires de la DIJ, ainsi que les mesures qui ont été prises sont précisées ci-dessous :

1. La DIJ devrait examiner attentivement l'objectif du programme qu'elle veut mettre en valeur.

Commentaires de la DIJ : Certains indices incitent à retenir deux indicateurs — la reprise des études et l'emploi — l'emploi étant l'objectif ultime.

Il apparaît assez évident que le programme donne de bons résultats. La moitié des participants au SJC ont trouvé un emploi une fois le programme terminé. Quant à l'autre moitié, 34 p. 100 ont repris leurs études ou ont suivi une formation. Ces constatations indiquent la valeur et l'importance des deux principaux indicateurs du programme : les résultats en matière d'emploi et de reprise des études. Les constatations montrent également qu'il faut élaborer un indicateur social pour saisir les autres avantages du programme.

Depuis 1997, l'objectif du SJC quant aux participants est réorienté afin d'aider les jeunes aux prises avec des obstacles multiples à l'emploi. Par exemple, les jeunes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires, qui sont des parents seuls, des Autochtones ou qui vivent dans la rue se heurtent souvent à des obstacles supplémentaires. Les promoteurs et coordonnateurs de la collectivité ont indiqué qu'il existe peu de programmes visant à aider

les jeunes Canadiens aux prises avec des obstacles multiples à l'emploi. Compte tenu de cette réalité, le SJC continue d'atteindre ses objectifs généraux en matière de perfectionnement personnel et d'établissement d'un cheminement de carrière.

Les travaux initiaux sont en marche et reposent sur un indicateur d'« accès à l'acquisition du savoir », qui sera mis à l'essai en 1999-2000.

Après la mise à l'essai et la vérification du nouvel indicateur, on poursuivra les travaux en vue de redéfinir et d'élaborer la politique, de façon à ce que les grands indicateurs sociaux soient pleinement mis en œuvre et qu'il soit possible d'évaluer avec plus de précision l'incidence du SJC sur les jeunes et les collectivités. On s'attend à ce que la transition au marché du travail, pour les jeunes aux prises avec des obstacles multiples, se fasse en trois étapes : la planification de carrière, la reprise des études et l'obtention d'un emploi. En outre, des évaluations supplémentaires seront effectuées pour déterminer les répercussions à long terme.

2. Le SJC étant de plus en plus souple, des préoccupations ont été soulevées quant aux différentes pratiques d'une région à l'autre et même au sein d'une même région. La Direction des initiatives jeunesse devrait envisager l'élaboration de lignes directrices écrites qui assureraient l'uniformité dans tout le pays.

Mesures prises par la DIJ : Des lignes directrices opérationnelles ont été élaborées et acheminées à tous les CRHC et à toutes les régions. Les commentaires des régions, qui ont collaboré à l'ébauche de ces lignes directrices, ont été pris en considération pour tenir compte des disparités régionales, et pour faire en sorte que le programme puisse avoir la souplesse voulue. Les lignes directrices intègrent les principes des modalités et des conditions des programmes Initiatives jeunesse.

Les principaux informateurs ont soulevé la question de l'uniformité. Mis à part l'élaboration et l'exécution des lignes directrices opérationnelles sur les Initiatives d'emploi des jeunes, on s'attend à ce que le cadre de responsabilité et le suivi des résultats aux niveaux régional et local dissipent cette préoccupation. Les mécanismes de contrôle et de suivi établis aux niveaux local et régional seront améliorés grâce à un nouveau système de base de données sur les projets destinés aux jeunes. La rétroaction initiale sur la mise à l'essai du système indique que cet outil est très utile aux régions. Il assure l'uniformité de l'exécution et du contrôle des activités du programme et du projet, ainsi que les échanges sur les meilleures pratiques. Des plans sont prévus pour déléguer entièrement le système de base de données en 1999-2000.

3. La Direction des initiatives jeunesse devrait s'assurer que les organismes chargés de la prestation du programme soient en mesure de s'acquitter de leur tâche.

Mesures prises par la DIJ : La capacité d'exécuter le programme a posé un problème à la DIJ et aux autres directions d'Investissement dans les ressources humaines. Avec le renouvellement de la Stratégie Emploi jeunesse, les régions ont demandé des ressources supplémentaires afin de résoudre les problèmes de capacité. Ces ressources ont été approuvées et versées aux régions.

La capacité d'exécuter les programmes destinés aux jeunes avec du personnel moins expérimenté aux niveaux local et régional — résultant de l'adaptation de la main-d'œuvre et des ententes sur le développement du marché du travail — a soulevé quelques préoccupations quant au contrôle des finances et des activités des projets qui ont été allouées à contrat. DRHC reconnaît que, bien que les bureaux régionaux et locaux soient responsables de rendre des comptes, la DIJ continuera d'aider les régions en répondant aux besoins et en comblant les lacunes. La DIJ s'est également engagée à organiser des téléconférences de façon régulière et à poursuivre l'élaboration et l'implantation du système de base de données sur les projets destinés aux jeunes. DRHC s'engage à venir en aide aux régions pour la formation du personnel, à la tenue d'ateliers régionaux et à l'élaboration conjointe d'outils supplémentaires permettant d'exécuter efficacement les programmes destinés aux jeunes.

Pour conclure, la présente évaluation démontre que, dans l'ensemble, le Service jeunesse Canada continue d'atteindre ses objectifs tout en répondant aux besoins de ses participants. En outre, il existe très peu de programmes semblables destinés aux jeunes, sinon aucun.

1. Introduction

1.1 Concept du programme

Le Service jeunesse Canada (SJC) est l'appellation officielle du service à la jeunesse annoncé dans le discours du Trône de janvier 1994. Il s'agit d'un des sept programmes s'inscrivant dans la Stratégie emploi jeunesse (SEJ). Le concept dominant qui sous-tend le programme est la possibilité offerte à des jeunes qui ont quitté l'école et qui sont sans emploi d'acquérir une expérience de travail pertinente, d'améliorer leurs compétences personnelles et de rehausser leur sentiment de satisfaction grâce à la participation en équipe à des projets de service communautaire qui durent généralement de six à neuf mois. Contrairement à d'autres importants programmes de la SEJ, tels que Jeunes stagiaires Canada (JSC), ce programme-ci a pour seul exécutant Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

Voici les éléments clés du SJC :

- Les projets sont dirigés par des organismes sans but lucratif (des « parrains ») qui ont élaboré et proposé des projets que DRHC a accepté de financer. En général, les projets comptent une quinzaine de participants.

- Chaque projet est financé ainsi : le coût direct d'un projet est évalué à 10 000 $ par participant, dont une tranche de 20 à 30 p. 100 couvre les frais administratifs et généraux, tandis que le reste est destiné aux jeunes participants sous forme de soutien au revenu.

- Les jeunes participants, qui étaient au départ habituellement âgés de 18 à 24 ans, mais qui sont maintenant généralement âgés de 15 à 30 ans, reçoivent une allocation hebdomadaire qui correspond plus ou moins au salaire minimum (selon la région), et ils ont droit à une prime d'achèvement lorsqu'ils satisfont aux critères établis pour les résultats postérieurs au projet.

- Le programme va au-delà de la création d'emplois dans le cadre d'une équipe, puisque les parrains des projets doivent aider les jeunes à planifier leurs choix de carrière, à améliorer leur employabilité, à intégrer le marché du travail et à apporter une contribution à leur collectivité.

Le programme atteint l'ensemble des objectif dans la mesure où les participants trouvent un emploi, s'en créent un, ou poursuivent leurs études une fois que leur projet a pris fin.

1.2 But de l'évaluation

Les principaux objectifs de la présente évaluation consistent à déterminer le niveau de succès du programme et les incidences de la participation sur les jeunes. En outre, comme le programme actuel n'a pas fait l'objet d'une évaluation formative, nous abordons

également certaines questions liées à la conception et à l'exécution du programme. Un certain nombre de questions relatives à la conception ont été examinées dans des évaluations antérieures des sites stratégiques du SJC.

Étant donné que des changements significatifs ont été apportés en avril 1997 aux conditions applicables aux projets du SJC, les opinions des informateurs clés dont nous faisons état comprennent également leurs points de vue sur la façon dont le programme actuel est administré. Nous pouvons nous appuyer là-dessus pour déterminer comment les administrateurs du SJC ont remédié aux lacunes précédemment relevées.

Nous nous intéressons avant tout aux effets du SJC sur les jeunes participants et, afin de procéder à des tests rigoureux lorsque la chose est possible, nous comparons les résultats des participants à ceux des non-participants. Heureusement, cette évaluation a bénéficié d'une source de données très importante, à savoir une enquête de base menée auprès des jeunes ayant présenté une demande de participation au SJC entre le lancement du programme à l'été 1995 et la fin de mars 1997.

Les parrains des projets ont demandé aux jeunes qui ont alors présenté une demande de remplir un questionnaire portant sur leurs récentes expériences d'emploi, leurs niveaux de compétence et leur attitude envers eux-mêmes. Grâce aux coordonnées versées dans cette base de données, nous avons pu réaliser une enquête téléphonique de suivi auprès des participants et des non-participants, ce qui s'est traduit par un certain nombre de possibilités d'analyse significatives dans le cadre de cette évaluation sommative :

- Nous avons évalué dans quelle mesure la participation à un projet du SJC a amélioré les perspectives des participants sur le marché du travail. À cette fin, nous avons utilisé des données sur un groupe témoin pour modéliser l'expérience qu'auraient connue les participants en l'absence du SJC. Des modèles de régression linéaire multiples permettent de tenir compte des écarts mesurables entre les participants et les non-participants, d'après les données de base. Nous avons ensuite employé des techniques économétriques déjà publiées pour apporter des corrections au besoin, en raison du biais de sélection pouvant découler des écarts non mesurés entre les groupes.

- Nous avons appliqué la même méthode aux réponses des participants et des non-participants avant et après le projet pour déterminer l'éventuel changement pouvant être attribué à la participation au SJC, par rapport à diverses variables non économiques, telles que l'orientation au travail, l'estime de soi et la motivation personnelle, de même que les perceptions associées à un éventail de compétences professionnelles.

- Les facteurs d'abandon du projet sont également déterminés.

L'échantillon utilisé pour cette évaluation comprend les parrains et les coordonnateurs des projets, de même que les jeunes qui ont présenté une demande de participation aux projets financés jusqu'à la fin de l'exercice 1996-1997. Cette période précède la nouvelle orientation du SJC qui cible davantage les « groupes défavorisés » ou les « jeunes à risques élevés » — tels que définis dans différentes régions du pays.

En plus des enquêtes de base et de suivi[1], voici les sept sources de données utilisées :

- Les entrevues auprès d'informateurs clés : des entrevues personnelles menées auprès de huit employés de DRHC à l'Administration centrale, et une combinaison d'entrevues téléphoniques et personnelles réalisées auprès d'employés des bureaux régionaux (12) et des CRHC (11).

- Une enquête par télécopieur auprès des parrains et des coordonnateurs[2]. Nous avons tenu des entrevues auprès de 47 parrains et de 49 coordonnateurs. L'instrument d'enquête a notamment permis de recueillir des renseignements sur les points forts et les lacunes du SJC, le degré d'atteinte des objectifs et les changements suggérés.

- Les documents se rapportant au programme, dont ceux qui décrivent le programme, les coûts, ainsi que l'emplacement et la date de début des projets.

- Les résultats d'une enquête de suivi menée auprès des participants aux projets dans les sites stratégiques. Lors d'une enquête téléphonique, nous avons recueilli des renseignements utiles sur l'expérience des participants pendant et après les projets et sur le niveau global de satisfaction à l'égard de ceux-ci dans les sites stratégiques.

- Les résultats d'une enquête réalisée auprès des coordonnateurs des projets dans les sites stratégiques. La conception de cette enquête était semblable à celle de la présente évaluation et portait sur la plupart des mêmes questions d'évaluation.

- Les données de Statistique Canada sur les jeunes travailleurs.

- Des groupes de discussion formés de représentants des organismes parrains et d'organismes non participants. Des discussions ont été tenues avec les parrains et les coordonnateurs des organismes participants à Edmonton, à Toronto, à Montréal et dans la région de Moncton au Nouveau-Brunswick. Nous avons également réuni un groupe de représentants d'organismes de service à la jeunesse non participants dans la région métropolitaine de Toronto.

---

1 L'annexe A contient une brève description de la méthode d'enquête de suivi auprès des jeunes ayant présenté une demande de participation. Une analyse de la non-réponse est incluse.

2 L'annexe B contient une brève description de la méthode d'enquête auprès des parrains et des coordonnateurs.

1.3 Structure du rapport

Le présent rapport s'articule sur plusieurs questions d'évaluation clés. Le chapitre 2, consacré à la pertinence du programme, traite de la raison d'être, de la conception, de la mise en œuvre et de la prestation du programme. Le chapitre 3 consiste en un examen du succès du programme et comporte une évaluation des résultats escomptés sur le plan économique et non économique.

Au chapitre 4, nous présentons les coûts du programme, ce qui comprend les coûts budgétaires ainsi que les coûts estimatifs en nature et autres. Ce chapitre se termine par un certain nombre de suggestions venant des jeunes participants, des informateurs clés, des parrains et des organismes non participants sur la façon d'améliorer le SJC.

2. *Pertinence du programme*

2.1 Raison d'être du programme

Répondre aux besoins des jeunes

Le Service jeunesse Canada se voulait une réponse aux graves problèmes des jeunes sur le marché du travail. Pour les jeunes ciblés par le SJC, la conjoncture du marché du travail des années 90 est la pire de l'après-guerre. Les données de l'*Enquête sur la population active* mensuelle révèlent que l'emploi chez les jeunes ne s'est pas rétabli de la récession du début des années 90 comme on l'a pourtant observé chez les adultes. Par conséquent, l'écart entre les taux de chômage des jeunes et celui des adultes s'est creuse. Par comparaison avec les années 80, les jeunes sont maintenant plus susceptibles de trouver uniquement des emplois à temps partiel. Cette tendance s'étend aux emplois d'été, qui se raréfient et dont une proportion croissante se compose d'emplois à temps partiel.

De nombreuses enquêtes et les tableaux de Statistique Canada sur le chômage, selon le niveau de scolarité, démontrent que le manque d'expérience pertinente et le manque d'instruction constituent les principaux obstacles à l'emploi chez les jeunes travailleurs. De par sa conception, le SJC, qui est axé sur l'expérience de travail, le service communautaire et la planification de carrière au sein d'une équipe de projet, est destiné à combler directement ces deux besoins. En tant que produit dérivé, l'expérience du projet a souvent eu pour effet de motiver les jeunes participants à poursuivre leurs études, ou de les sensibiliser à des cheminements de carrière possibles. Dans le contexte du marché du travail, il y a donc tout lieu de croire que le Service jeunesse Canada cadre avec les priorités ministérielles et gouvernementales vis-à-vis des jeunes et de l'emploi des jeunes, et que ce programme répond à une préoccupation sociale réelle et continue.

Toutes les sources d'information appuient la raison d'être du SJC de la manière suivante.

Les **participants** ont démontré que les projets du SJC ont bien répondu à leurs besoins.

- Des plans de carrière ont été élaborés dans près de 75 p. 100 des projets. Dans la vaste majorité des cas, une aide a été apportée sous forme d'orientation (24 p. 100); d'information sur les plans de carrière (15 p. 100); d'une certaine formation (10 p. 100); de l'établissement d'objectifs (6 p. 100) ou de conférenciers (4 p. 100). Quinze pour cent des jeunes ont dit n'avoir reçu aucune aide dans le cadre du projet, ou qu'il appartenait au participant d'en chercher une.

- La planification de carrière et l'expérience du projet ont tous deux influé sur la décision des jeunes de retourner aux études. Les deux tiers de ceux qui ont poursuivi des études ou une formation après leur participation ont attribué cette décision au plan de carrière établi dans le cadre du projet. Par ailleurs, 30 p. 100 des finissants et 18 p. 100 des participants qui sont presque restés jusqu'à la fin ont dit que le projet les avait influencés dans une large mesure.

- Le développement personnel était perçu comme le principal bienfait associé aux projets. Le fait d'améliorer les aptitudes au travail d'équipe, la confiance en soi, le sens du service communautaire et divers autres bienfaits personnels ont été mentionnés beaucoup plus souvent que d'autres avantages. Environ 2 p. 100 seulement des jeunes participants estimaient n'avoir rien tiré de leur participation.

- Un peu plus de la moitié des participants actuellement employés considèrent leur emploi comme un pas vers un objectif professionnel. Les jeunes plus âgés (60 p. 100) et ceux qui habitent en Ontario (69 p. 100) étaient plus susceptibles que les autres de répondre ainsi. Les participants plus jeunes et ceux qui résident en C.-B. étaient plus susceptibles de considérer leur emploi actuel comme temporaire.

Les **informateurs clés** ont mentionné un certain nombre d'objectifs du programme qui répondent aux besoins des jeunes, en soulignant l'importance de permettre aux jeunes d'acquérir une expérience de travail par le service communautaire et de faire la transition des études au marché du travail. Certains répondants étaient d'avis que les objectifs étaient essentiellement les mêmes qu'au départ, alors que d'autres ont fait valoir qu'un accent plus prononcé est maintenant mis sur des projets qui satisfont aux besoins des jeunes, et que le service communautaire est davantage un moyen d'atteindre cette fin. Autrement dit, certains informateurs clés jugeaient que le programme est maintenant plus axé sur les besoins des clients et que le service communautaire est quelque peu relégué à l'arrière-plan.

Le concept de SJC présente, selon des répondants clés, un autre avantage puisqu'il permet de mettre en œuvre des projets dans des collectivités où il n'y a pas un fort bassin d'employeurs, telles les collectivités rurales. Par contre, certains milieux sont susceptibles de formuler des critiques à l'égard du fait que les participants ne reçoivent pas de salaire — « considérant qu' il est plus digne de recevoir un salaire que de toucher une allocation » — de sorte qu'il est peut-être plus difficile d'y établir des projets du SJC. Le programme était considéré comme particulièrement efficace dans les régions rurales où les participants sont plus jeunes et où les possibilités offertes par le programme Jeunes stagiaires Canada sont moins nombreuses.

Plusieurs répondants ont souligné la nouvelle orientation vers les jeunes à risques élevés. Pour ceux-ci, le SJC représente souvent un bon « tremplin ». Dans bien des cas, ont jugeait que ces jeunes n'étaient pas prêts pour le marché du travail, d'où l'importance de les aider à acquérir des compétences menant à l'autonomie fonctionnelle et au cheminement professionnel.

Alors que de nombreux répondants ont mentionné que les projets du SJC ont toujours ciblé les jeunes à risques, quelques-uns ont affirmé que l'accent accru mis sur cette clientèle est « une erreur » qui sera « lourde de conséquences », étant donné que les projets connaissent beaucoup plus de succès avec « une variété de jeunes ». Certains représentants régionaux et locaux de DRHC étaient d'avis que si le SJC doit cibler ce groupe, il faut affecter plus de fonds aux projets et en prolonger la durée.

Les **parrains et les coordonnateurs des projets** avaient tendance à mentionner que le développement personnel, le développement de carrière, l'expérience de travail, l'amélioration de l'estime de soi, le développement de l'autonomie et la sensibilisation communautaire représentaient les « besoins des jeunes » auxquels leurs projets permettaient de répondre. La promotion de l'esprit d'équipe et l'acquisition de techniques de leadership étaient presque invariablement considérées comme des activités essentielles. De plus, aux yeux des parrains et des coordonnateurs, elles figuraient en tête de liste des activités les plus bénéfiques pour les participants.

Même si les projets n'aidaient pas aussi souvent les jeunes à obtenir un emploi après coup, les représentants des organismes de service à la jeunesse participants et non participants les jugeaient très importants parce qu'ils permettaient l'embauche de jeunes et donnaient à bon nombre d'entre eux une première expérience de travail rémunéré.

Dans l'ensemble, les parrains et les coordonnateurs sont d'avis que leurs projets répondent directement aux besoins des jeunes en leur offrant une expérience de travail et d'autres activités de soutien.

Répondre aux besoins communautaires

Le fait de chercher à combler des besoins communautaires pertinents semble être un critère important pour que le financement des projets soit approuvé au niveau des régions et des CRHC. Les besoins communautaires visés variaient énormément, comme en font foi l'éventail des activités des parrains et les exemples fournis dans les groupes de discussion. En pratique, les besoins de la collectivité et ceux des jeunes se chevauchent en ce sens que, quand les jeunes ont de grands besoins, la collectivité en a aussi. Un certain nombre de projets de prévention du crime entrepris sous l'égide du SJC illustrent bien ce fait.

Plusieurs informateurs clés ont mentionné que les projets dépendent beaucoup de l'organisme parrain. L'avantage du SJC, c'est qu'il force la mise sur pied de partenariats communautaires; l'inconvénient, c'est que le succès du projet dépend énormément de l'aptitude du parrain à exploiter toutes les ressources requises (p. ex., besoins d'orientation professionnelle des jeunes). En cette période où les fonds affectés aux programmes sont réduits à tous les niveaux, il devient encore plus nécessaire de pouvoir compter sur des partenariats véritablement axés sur la collaboration.

Le financement du programme est basé sur l'hypothèse selon laquelle le soutien communautaire se traduira par une aide non financière et même un certain appui financier de la part de l'organisme parrain et d'autres sources communautaires publiques et privées. On se dit que le projet sera plus efficace s'il a l'appui de la collectivité.

Existe-t-il d'autres programmes que le SJC pour les jeunes?

En examinant le *Répertoire des programmes et des services d'emploi pour les jeunes du Canada* de décembre 1997, nous constatons qu'il existe des dizaines et des dizaines de

programmes s'adressant aux jeunes, surtout ceux âgés de 15 à 24 ans. Toutefois, peu de programmes ressemblent au SJC puisqu'il permet aux jeunes :

- d'acquérir une expérience de travail (sans pour autant être placés chez un employeur);
- de développer des compétences personnelles;
- de rehausser leur sentiment de satisfaction par la **participation en équipe à des projets de service communautaire**.

Les parrains et les coordonnateurs, les informateurs clés de DRHC et les représentants d'organismes d'emploi à la jeunesse non participants abondent dans le même sens. Selon la moitié des parrains et des coordonnateurs ayant répondu à l'enquête, il n'y avait eu dans leur région aucun projet jeunesse se comparant au leur, et les objectifs étaient rarement comparables.

Par contre, le SJC n'est pas le seul à offrir des programmes et des services d'emploi pour des groupes désignés de jeunes. De plus en plus de provinces ont des programmes de ce genre, quoique l'approche préconisée soit généralement différente :

- Les programmes d'emploi les plus communément offerts aux jeunes sont des programmes de subventions salariales et d'emplois d'été.
- Un grand nombre de programmes sont surtout axés sur les besoins des employeurs.
- Plusieurs programmes ne prévoyant pas de placements dans un emploi rémunéré offrent des cours préparatoires à la formation professionnelle dans des établissements d'enseignement.
- Au moment de l'évaluation, au nombre des programmes provinciaux dont l'approche générale ressemble le plus à celle du SJC figurent les suivants :
  - Le programme Nouveaux débouchés jeunesse du Manitoba (1 580 400 $).
  - Le programme Youth Strategy Linkages de Terre-Neuve (500 000 $).
  - Le programme des jeunes bénévoles du Québec (1,5 million de dollars).
  - Le Environmental Youth Team de la C.-B. (10,4 millions de dollars), dont l'approche axée sur l'expérience de travail présente des similitudes avec certains projets environnementaux du SJC.
  - Une option d'Ontario au travail qui permet aux jeunes de travailler bénévolement pour des organismes sans but lucratif.

L'approche adoptée par le SJC diffère également de celle d'autres programmes pour la jeunesse que finance le gouvernement fédéral. La vaste majorité des autres programmes fédéraux d'emploi des jeunes sont des programmes d'emplois d'été ou de stages, qui offrent des subventions salariales et une expérience de travail aux participants.

2.2 Conception, mise en œuvre et prestation du programme

Modifications relatives à la conception et à la mise en œuvre

Du point de vue des jeunes participants, la façon dont les projets se déroulent a peu changé par rapport au programme initial. Ce sont les organismes parrains et le personnel de DRHC à l'Administration centrale, dans les bureaux régionaux et dans les CRHC qui ont subi les changements les plus significatifs.

Le principal changement pour les jeunes avait trait au traitement de la subvention d'achèvement. Par suite des critiques formulées par les parrains et le personnel des CRHC au sujet de cette caractéristique du programme, le processus a été précisé. De façon générale, les participants recevaient une part de la subvention (500 $) à l'achèvement du projet et avaient un délai de transition de 52 semaines pour trouver un emploi (y compris un travail autonome), retourner aux études ou rembourser un prêt étudiant. Les jeunes devaient montrer une preuve de la transition, la plupart du temps à l'organisme parrain.

Cet arrangement fonctionne bien maintenant selon le personnel de DRHC. Par contre, certains parrains (choisis parmi les projets terminés avant les changements conceptuels) étaient d'avis que la subvention d'achèvement n'était pas une incitation suffisante, qu'elle était trop complexe à administrer, qu'elle comportait des lignes directrices d'acceptation trop restrictives, ou qu'elle n'était pas versée assez rapidement. En même temps, la plupart des parrains aimaient la caractéristique d'« épargne forcée » de la subvention d'achèvement et ne voyaient aucune lacune dans la structure des paiements aux jeunes participants. Les nouvelles conditions ont apporté une solution à bon nombre des critiques exprimées.

Certaines critiques relevées dans les évaluations antérieures à propos du montant de l'allocation versée aux jeunes participants persistent. Un bon nombre de parrains, de coordonnateurs et d'informateurs clés trouvaient l'allocation suffisante pour les jeunes qui vivaient encore chez leurs parents, mais insuffisante pour ceux qui avaient quitté le foyer familial, tout particulièrement les parents seuls.

Dans les groupes de discussion, les parrains et les coordonnateurs ont dit souhaiter une plus grande souplesse au niveau de l'allocation. Certains la trouvaient trop élevée pour des jeunes de 18 ou de 19 ans, tandis que d'autres souhaitaient qu'elle varie selon l'effort investi par les participants. Dans un groupe donné, les répondants ont dit que les jeunes participants n'aimaient pas les conditions se rattachant à la subvention, ni la façon dont l'impôt sur l'allocation était traitée (à savoir si des déductions d'impôt étaient prélevées ou pas).

L'enquête de suivi menée auprès des jeunes ayant présenté une demande de participation indique que 16 p. 100 des jeunes qui ont été choisis comme participants à un projet du SJC, mais qui n'y ont pas pris part, considéraient que la rémunération était insuffisante. Huit pour cent des participants qui ont abandonné leur projet ont invoqué des motifs d'ordre financier. En outre, 9 p. 100 des participants qui se sont dits insatisfaits de leur projet ont donné comme raison la retenue d'impôt.

Plusieurs informateurs clés étaient d'accord pour dire que les allocations étaient trop maigres par le passé, mais ils ont fait valoir que, depuis l'adoption des nouvelles conditions en avril 1997, la plupart d'entre elles équivalent au salaire minimum et, lorsqu'elles ne sont pas suffisantes, les responsables ont la souplesse voulue pour prélever une partie de la subvention d'achèvement afin d'accroître l'allocation.

« Souplesse » est le mot clé de la structure et des procédés actuels du SJC. Le pouvoir d'approbation a été transféré aux régions et aux CRHC. L'application de règles plus souples touche bon nombre de caractéristiques : le nombre minimal de participants par projet (qui n'est plus de 10); la limite d'âge des jeunes (qui est maintenant de 15 à 30 ans); la limite supérieure de la rémunération totale versée aux jeunes (il n'est pas permis de dépasser 10 000 $); l'administration de la subvention d'achèvement (les CRHC ont le choix d'en transférer la responsabilité aux parrains du projet ou de l'administrer eux-mêmes); et les proportions variables d'allocation et de subvention d'achèvement. Le personnel des CRHC peut jouer un rôle proactif dans l'élaboration et la continuation des projets du SJC, notamment en aidant les parrains à préparer des propositions de projet, en mettant en application les critères de sélection des projets, en apportant une aide soutenue aux projets et en vérifiant les subventions d'achèvement.

En général, les informateurs clés voyaient d'un oeil très positif ces modifications à l'administration du programme. La nouvelle structure administrative donne lieu à un « engagement accru » et à une plus grande certitude au niveau local. Les répondants régionaux et locaux de DRHC ont fait savoir que, depuis l'adoption des nouvelles règles, les projets sont approuvés en plus grand nombre et plus rapidement. Les parrains peuvent prévoir un processus de recrutement et de mise en œuvre beaucoup plus rapide. Il leur est aussi plus facile de faire paraître des avis de recrutement (alors qu'il était trop risqué de le faire auparavant faute de garanties d'approbation). On laisse entendre que la nouvelle souplesse du SJC aurait pour effet d'attirer de nouveaux parrains.

L'inconvénient de la décentralisation pour DRHC, c'est que le personnel du programme est moins au courant de la façon dont les différents projets du SJC se déroulent au pays. Sur le plan régional, les consultants pourraient ne pas voir les rapports de contrôle préparés par les employés des CRHC, tandis que d'autres faisaient état du risque de réduire l'accent mis sur des éléments du SJC qu'ils jugeaient essentiels. Ils trouveraient inquiétant que le SJC s'attache uniquement à l'expérience de travail et qu'il néglige le développement de l'autonomie et la planification de carrière.

Les entrevues menées auprès du personnel des CRHC et les groupes de discussion formés des parrains et des coordonnateurs ont fait ressortir des différences importantes au niveau

de la mise en œuvre du SJC au pays, et même dans une région donnée. De toute évidence, il est nécessaire de préciser, dans les critères de financement des projets, ce qu'on entend par la possibilité de « viabilité » et de « laisser un héritage ». Par héritage, certains entendent un engagement, dans le cadre de la proposition, de poursuivre certains des bienfaits du projet (en faisant appel à des bénévoles au besoin). D'autres semblent l'interpréter comme étant la volonté de l'organisme parrain de continuer un projet jeunesse sans financement supplémentaire. La portée de cette interprétation pour le parrain est très différente.

Certaines différences pourraient s'expliquer en partie par le fait que les lignes directrices sont plus flexible et que la plupart des employés des CRHC ne s'occupent pas exclusivement du SJC, mais qu'ils ont des responsabilités à l'égard de toute l'Initiative pour l'emploi des jeunes, et plus encore.

Joindre la population cible de jeunes

Dans le cadre du processus de recrutement, tous les organismes parrains ont annoncé leurs projets au sein de leur collectivité. Le recours aux médias (radio, télévision, journaux) était la méthode la plus fréquemment utilisée (par 74 p. 100 des parrains). Plus du tiers ont employé des affiches, des prospectus et des pancartes, tandis qu'une proportion semblable a utilisé d'autres organismes et réseaux. Plus de la moitié ont fait appel aux CRHC ou aux centres d'emploi pour la diffusion de leurs avis de recrutement dans la collectivité pour rejoindre des candidats potentiels.

Les jeunes qui ont présenté une demande de participation ont confirmé avoir le plus souvent été mis au courant du projet du SJC par les divers médias, suivis du bouche à oreille et des CRHC. Bien que les parrains aient utilisé jusqu'à un certain point les établissements d'enseignement, ces derniers ont joué un rôle limité, selon les jeunes qui ont présenté une demande. Il en va de même pour les autres organismes sociaux. Ce point de vue cadre avec une critique soulevée dans le groupe de discussion des organismes non participants, qui disent avoir souvent raté l'occasion de recommander des clients appropriés parce que les parrains des projets ne communiquaient pas clairement ou promptement avec eux.

Près de 80 p. 100 des parrains des projets ont dit avoir fait des efforts particuliers pour attirer certains groupes de jeunes; les autres s'en sont apparemment tenus au groupe d'âge cible et aux objectifs généraux du programme. Ceux qui ont fait des efforts particuliers ont dit, à peu près dans la même mesure (entre 30 p. 100 et 50 p. 100 des cas) avoir surtout recherché des jeunes moins âgés (de 15 à 21 ans), des jeunes plus âgés (de 22 à 30 ans), des jeunes ayant une expérience du bénévolat, des Autochtones et des membre des minorités visibles. Ils ont été plus nombreux à cibler les bénéficiaires de l'aide sociale et les décrocheurs, et moins nombreux à cibler les jeunes contrevenants et les personnes handicapées.

Des différences régionales ressortent du ciblage : les parrains du Québec et de l'Atlantique s'intéressaient davantage aux décrocheurs; les parrains du Québec préféraient des jeunes plus âgés; les parrains des Prairies et de la C.-B. recherchaient des jeunes Autochtones,

tandis que les parrains de la C.-B. et de l'Ontario recherchaient des membres des minorités visibles. Les personnes handicapées ont été mentionnées le plus souvent par les parrains de l'Atlantique et de la C.-B.

Environ la moitié des parrains de la C.-B. et des Prairies ont indiqué ne pas avoir atteint complètement leurs objectifs. Bien que les parrains des autres régions se soient dits beaucoup plus satisfaits de leur recrutement auprès des groupes cibles, les résultats de l'enquête de base ne démontrent qu'une réussite partielle. Quoique les objectifs de recrutement aient été atteints par rapport à la plupart des critères, les parrains ont moins bien réussi à trouver des Autochtones et des personnes handicapées.

Voici la répartition réelle des participants :

- Âge : 4,5 p. 100 des participants étaient âgés de moins de 18 ans, tandis que 2,5 p. 100 avaient plus de 25 ans au moment de la demande.
- Sexe : 57,9 p. 100 des participants étaient des femmes.
- N'ayant pas terminé leurs études secondaires : 17,8 p. 100.
- Expérience préalable en bénévolat : 63,9 p. 100.
- Sans emploi et en quête de travail : 57 p. 100.
- Bénéficiaires de l'aide sociale : 25 p. 100.
- Prestataires d'assurance-chômage : 7 p. 100.
- Membres d'une minorité visible : 19 p. 100.
- Membres d'un groupe autochtone : 1,5 p. 100.
- Activité limitée par un état physique ou mental de longue durée : 3,2 p. 100.

Il importe de mentionner que la proportion susmentionnée de jeunes Autochtones est vraisemblablement sous-évaluée étant donné que le questionnaire d'enquête de base n'a pas été retourné dans le cas de nombreux projets autochtones. Il faut également signaler qu'un des participants aux groupes de discussion a fait remarquer qu'il était plus difficile de recruter des jeunes ayant des besoins spéciaux, puisqu'il existait déjà dans la collectivité d'autres programmes s'adressant à cette clientèle.

Un aspect important du ciblage est masqué par les statistiques globales. C'est la question du regroupement des jeunes « à risques élevés » avec d'autres jeunes à même les projets. Le petit échantillon de parrains et de coordonnateurs qui ont pris part aux groupes de discussion représentaient deux genres de projets tout à fait différents pouvant être caractéristiques de l'ensemble des projets du SJC au pays. Parmi les projets représentés

dans les groupes, près de la moitié s'adressaient aux « jeunes à risques élevés », notamment un projet à l'intention des jeunes toxicomanes âgés de 17 à 19 ans ayant très peu de liens avec le monde du travail, et un autre projet qui attirait surtout des jeunes femmes ayant eu des démêlés avec la justice.

Par contre, de nombreux projets puisaient dans une clientèle différente, surtout des jeunes éprouvant des difficultés à entrer sur le marché du travail ou dont les perspectives dans le domaine de l'emploi étaient incertaines. Les facteurs influant sur l'élaboration des projets de ce genre et sur le recrutement des jeunes devant y participer étaient les objectifs du projet même et de la collectivité à servir. Dans le cas des projets axés sur la prestation de services, en particulier aux enfants et aux aînés, il fallait recruter des jeunes sans casier judiciaire et, souvent, ayant un niveau suffisant d'instruction et d'expérience pour être présentables et efficaces. Certains parrains ont intentionnellement recruté une combinaison d'étudiants du niveau universitaire et de décrocheurs pour favoriser un processus d'encadrement au sein de l'équipe.

La plupart des parrains ont reçu une quantité importante de demandes (l'un d'entre eux a mentionné 50 demandes et un autre, 60); d'autres ont dû mettre un peu plus d'effort en vue d'atteindre leur contingent. Les parrains des projets ciblant les jeunes contrevenants à risques élevés recherchaient les meilleurs candidats possibles, sachant pertinemment que le projet ne pourrait survivre à la présence des cas les plus difficiles.

Satisfaction des jeunes à l'égard du SJC

Une importante question d'évaluation se rattachant à l'exécution du programme était de savoir si les jeunes participants avaient réellement aimé leur projet du SJC.

Invités à évaluer globalement leur projet du SJC, les jeunes participants se sont dits très satisfaits dans une proportion de 55 p. 100 et assez satisfaits dans une proportion de 37 p. 100. Cela se traduit par une note de satisfaction moyenne très élevée de 6,45 sur une échelle de 7. Il n'y avait aucune différence notable liée à l'âge, au sexe ou à la région.

Le peu de jeunes participants insatisfaits (moins de 8 p. 100) ont été invités à mentionner ce qui leur a déplu. Voici les aspects qu'ils ont soulevés (réponses multiples possibles) :

- Le coordonnateur ou le superviseur 46 p. 100
- L'organisation du projet 43 p. 100
- L'expérience de travail médiocre 28 p. 100
- Le montant du paiement 16 p. 100
- La rémunération, le salaire ou le traitement 10 p. 100
- La retenue d'impôt 9 p. 100

- Le manque de soutien du SJC, de DRHC ou du parrain 9 p. 100
- Les remarques négatives à propos des participants 9 p. 100

Les participants plus âgés ont plus souvent mentionné des réactions négatives face au coordonnateur ou au superviseur (60 p. 100); les participantes étaient plus susceptibles que les participants de mentionner l'organisation du projet (49 p. 100) et une expérience de travail médiocre (37 p. 100), alors que les participants étaient un peu plus susceptibles que les participantes de se plaindre du montant du paiement (21 p. 100 comparativement à 14 p. 100).

Le niveau élevé de satisfaction générale des participants ressort des cotes élevées attribuées à l'utilité perçue de certaines compétences et expériences acquises au cours du projet. Le tableau 2.1 indique les cotes par ordre de préférence. « Obtenir du travail » venait au premier rang (5,99 sur une échelle de 7), alors que « avoir plus confiance en soi » arrivait au dernier rang (4,81). La position de ce dernier élément traduit sans doute le fait que bien des répondants étaient assez sûrs d'eux avant d'entreprendre le projet.

TABLEAU 2.1
Utilité moyenne cotée de certaines compétences et expériences (sur une échelle de 7)

Obtenir du travail	5,99
Apprendre à travailler en équipe	5,76
Vouloir poursuivre ses études	5,75
Acquérir des compétences professionnelles générales, p. ex., en gestion du temps	5,41
Orienter ses objectifs	5,39
Prendre conscience des questions et des préoccupations communautaires	5,27
Acquérir des aptitudes organisationnelles	5,19
Élaborer un plan de carrière	5,17
Acquérir des connaissances précises, comme apprendre à accomplir une certaine tâche	5,17
Élargir son réseau de relations	5,07
Avoir plus confiance en soi et en ses moyens	4,81

Les participants qui ont abandonné le projet avant la fin ont attribué des cotes moyennes inférieures à 10 des 11 éléments dont l'utilité a été cotée. Bien qu'il ne se dégage aucune tendance manifeste de cotation associée au sexe ou à l'âge, les participants de la région de l'Atlantique tendaient à attribuer des cotes élevées à presque tous les éléments.

Quant au degré de satisfaction à l'égard des projets du SJC, la proportion de participants qui n'étaient « pas très ou pas du tout satisfaits » était quelque peu plus élevée chez ceux qui ont presque mené à terme leur projet (20 p. 100) que chez les finissants (7 p. 100). Néanmoins, le niveau global moyen de satisfaction des participants qui sont partis avant

la fin demeure élevé, ce qui indique que l'insatisfaction à l'égard du projet comme tel se limite effectivement à quelques participants. Environ 11 p. 100 des participants qui ont abandonné le projet ont par la suite pris part à divers programmes jeunesse fédéraux et autres.

Les informateurs clés et les parrains étaient unanimes à dire que, mises à part certaines préoccupations liées aux allocations, la majorité des projets étaient réussis et les jeunes en étaient très satisfaits. Les parrains et les coordonnateurs ont été invités à évaluer le succès de leurs projets du point de vue des jeunes. Sur une échelle de 7 points, où 7 représente un très grand succès, 93 p. 100 ont donné une cote de 5 ou plus. Les taux de persévérance des participants aux projets confirment l'évaluation positive donnée par les jeunes participants et par les parrains et les coordonnateurs.

Taux de persévérance des participants et motifs d'abandon

Les taux de persévérance des participants aux projets n'ont pas été documentés. La meilleure estimation, provenant de l'enquête auprès des parrains et des coordonnateurs, donne un taux d'abandon de 13 p. 100. Le nombre de participants entreprenant des projets se situait entre 10 et 25, pour une moyenne de 14, tandis que le nombre de participants terminant les projets variait entre 7 et 24, pour une moyenne de 13. Les parrains ont déclaré que, en tout et partout, 1 359 des 1 563 participants ayant amorcé un projet sont allés jusqu'au bout, ce qui représente un taux d'abandon de 13 p. 100.

Bien que les parrains aient mentionné que certains jeunes ont été invités à partir en raison de leur manque d'intérêt ou d'un comportement inacceptable, la majorité de ceux qui sont partis l'ont fait non pas parce qu'ils étaient mécontents, mais parce qu'ils ont trouvé un emploi.

Nous distinguons deux genres de participants qui sont partis avant la fin du projet : ceux qui sont presque restés jusqu'à la fin du projet (6,7 p. 100) et ceux que nous appelons les « décrocheurs » (9,3 p. 100), qui sont partis « assez tôt » (3,7 p. 100) ou « à mi-chemin » (5,6 p. 100).

Les trois motifs d'abandon les plus souvent invoqués par les « décrocheurs » étaient l'obtention d'un emploi (39 p. 100), des réactions négatives face au coordonnateur ou au programme (28 p. 100), telles qu'un conflit de personnalité ou le sentiment que le projet était ennuyeux ou mal géré, ainsi que des problèmes d'ordre pratique (comme des raisons familiales et le déménagement, pour un total de 17 p. 100). L'explication la plus fréquemment donnée par les participants qui sont presque restés jusqu'à la fin était l'obtention d'un emploi (30 p. 100), suivie du retour aux études (28 p. 100). Les problèmes d'ordre financier ne représentaient qu'un faible pourcentage des motifs d'abandon des projets (8 p. 100).

Nous avons également établi des estimations relatives aux déterminants de l'achèvement du programme au moyen d'un modèle à variables multiples. Comme la variable dépendante est une variable binaire (0,1) qui indique si oui ou non un participant donné a terminé le programme, nous utilisons un cadre de régression logistique plutôt que la

méthode des moindres carrés ordinaires. Les variables définies sont des caractéristiques démographiques et d'attitude tirées de l'enquête de base réalisée avant le projet. La liste complète des variables utilisées dans les modèles de régression pour l'achèvement du programme figure à l'annexe C.

Notre analyse a révélé que relativement peu des variables utilisées dans ce modèle sont liées de façon significative à l'achèvement du programme. Du point de vue de l'évolution du programme, il est intéressant de constater que les nouveaux participants étaient plus susceptibles d'aller jusqu'au bout. Cette variable comportait un niveau élevé de signification statistique.

Voici d'autres variables statistiquement significatives qui sont associées à une probabilité d'achèvement plus élevée :

- Les participants au Québec.
- Les participants qui ont dit avoir présenté une demande de participation au SJC pour obtenir une expérience de travail.
- Les participants qui jugent plus favorablement leurs propres qualités personnelles.

2.3 Conclusions

Le Service jeunesse Canada répond à un problème social véritable et continu, à savoir des niveaux exceptionnellement élevés de chômage et de sous-emploi chez les jeunes. Sa raison d'être consiste à offrir aux jeunes la possibilité d'acquérir une expérience de travail dans le cadre de projets de service communautaire qui sont axés sur le développement personnel, le développement de carrière, les compétences professionnelles et le développement de l'autonomie. Les projets semblent particulièrement bien adaptés aux collectivités où peu d'employeurs peuvent offrir une expérience de travail aux jeunes; ils permettent aussi de répondre aux besoins des jeunes moins âgés, souvent négligés sur le marché du travail. Très peu de programmes ayant des structures et des objectifs analogues à ceux du SJC s'offrent aux jeunes.

D'une plus grande souplesse depuis avril 1997, la conception et la mise en œuvre du SJC répondent bien aux préoccupations des jeunes participants, des employés de tous les niveaux de DRHC, ainsi que des parrains et des coordonnateurs. Les données portant sur les caractéristiques démographiques des participants révèlent que, sauf pour ce qui est des personnes handicapées, les projets du SJC ont joint avec succès leurs clients cibles.

La souplesse du programme se traduit par un engagement plus soutenu qu'auparavant de la part des groupes communautaires. Par contre, comme les pratiques ne sont pas uniformes d'une région à l'autre, voire dans une même région, il est difficile pour l'Administration centrale de savoir exactement comment se déroule le programme d'un point de vue national.

Les informateurs clés, les parrains et les coordonnateurs, ainsi que les jeunes s'entendent pour dire que les projets plaisent aux participants du SJC. Les taux de persévérance relativement élevés et les cotes de satisfaction très élevées issues de l'enquête confirment cette évaluation. Les taux d'achèvement sont supérieurs chez les participants aux projets les plus récemment financés, ce qui donne à penser que les parrains sont maintenant plus aptes à choisir les jeunes qui conviennent aux projets du SJC. Il y en a encore beaucoup qui considèrent que l'allocation est trop faible pour les jeunes plus âgés et ceux qui ont quitté le foyer familial.

3. Succès du programme

Comme nous l'avons indiqué au chapitre 1, l'atteinte de l'ensemble des objectifs du programme est liée à la mesure dans laquelle les participants trouvent un emploi, s'en créent un ou poursuivent leurs études une fois que leur projet prend fin. Toutefois, la réussite d'un programme repose souvent sur les objectifs dont l'atteinte revêt le plus d'importance.

Dans les groupes de discussion réunissant les représentants d'organismes de service à la jeunesse non participants, certaines différences sont ressorties en ce qui a trait au poids accordé aux divers indicateurs de succès. Tous convenaient que l'emploi et le retour aux études devaient être les principaux indicateurs du succès de leurs propres projets et constituer une norme en fonction de laquelle on pourrait évaluer le SJC.

Les représentants des organismes traitant avec une clientèle à risques particulièrement élevés ont répondu de la même façon que bon nombre d'informateurs clés et parrains, en soulignant qu'ils pouvaient seulement s'attendre à des « résultats moins quantifiables ». Ils ont fait valoir que l'achèvement du projet ne constitue pas une mesure suffisante et que le succès, pour un jeune à risques élevés, doit être considéré dans un contexte progressif où l'un des premiers éléments (par exemple, pour un « enfant de la rue » toxicomane) peut être le fait de rester en vie. Dans ce chapitre, nous examinons de façon détaillée les indicateurs économiques et non économiques du succès du SJC.

3.1 Résultats sur le marché du travail

Les participants différaient-ils des non-participants avant le projet?

Comme de nombreuses conclusions sur les incidences du programme découlent de comparaisons entre les participants et les non-participants, il apparaît utile d'examiner en premier lieu les similitudes et les différences que présentent les deux groupes. Notre comparaison est basée sur deux sources de données : premièrement, l'enquête de base à laquelle les jeunes qui ont présenté une demande de participation ont répondu avant la sélection des participants aux projets, au cours de la période allant du lancement du programme à l'été 1995 jusqu'en avril 1997; deuxièmement, les résultats d'une enquête menée auprès du même groupe au printemps 1998, une fois terminés les projets de tous les participants.

L'enquête de base nous porte à conclure de façon générale que les deux groupes n'étaient pas très différents l'un de l'autre sur le plan des attitudes et des compétences. Leurs niveaux de scolarité au moment de la demande ne différaient pas non plus de façon significative. Toutefois, il y avait des différences entres les participants et les non-participants quant aux caractéristiques démographiques, dont certaines se rattachaient aux critères de sélection des participants aux projets du SJC. Par rapport aux participants, il y avait chez les non-participants une proportion plus élevée d'hommes (50 p. 100

comparativement à 42 p. 100) et une proportion légèrement supérieure de jeunes âgés de plus de 23 ans. Voici d'autres caractéristiques distinctives :

- **Expérience du bénévolat** : 63,9 p. 100 des participants avaient une expérience préalable en bénévolat, comparativement à 54,4 p. 100 des non-participants.

- **Gains annuels** : Alors que le nombre de semaines d'emploi à plein temps et à temps partiel au cours de l'année précédant le projet ne différait pas de façon significative, les gains annuels moyens des non-participants qui travaillaient étaient supérieurs à ceux des participants qui travaillaient (6 737,53 $ comparativement à 5 947,54 $).

- **Sans emploi et en quête de travail** : 68,6 p. 100 des non-participants étaient sans emploi et en quête de travail au moment de leur demande, comparativement à 56,5 p. 100 des participants. Les participants tendaient légèrement plus à être employés. Les pourcentages de fréquentation scolaire étaient identiques.

- **Projets futurs de travail ou d'études** : Les non-participants avaient plus tendance à dire que leur projet consistait à trouver un emploi (43,4 p. 100 comparativement à 34,0 p. 100), alors que les participants étaient légèrement plus enclins à manifester l'intention de retourner aux études (42,5 p. 100 comparativement à 33,5 p. 100).

L'analyse d'un ensemble de 14 éléments d'attitude s'articulant sur les dimensions des perceptions de soi que nous appelons l'estime de soi, le fatalisme, l'orientation au travail et la dépendance ne fait ressortir aucune différence statistiquement significative entre les deux groupes.

Par ailleurs, les participants et les non-participants ont affiché des différences statistiquement significatives (à 0,05 ou mieux) à l'égard de seulement quatre points de comparaison sur 23, basés sur une série de questions concernant la fréquence d'utilisation de certaines compétences professionnelles et l'évaluation de leurs propres compétences en la matière.

- Les participants étaient quelque peu moins susceptibles :

  — de lire souvent les journaux;

  — d'aimer manier les chiffres;

  — de juger favorablement leurs aptitudes à utiliser divers genres de matériel.

- Les participants étaient un peu plus susceptibles de participer souvent à des activités d'équipe ou de groupe.

Certaines différences entre les participants et les non-participants sont conformes à la tendance qui se dégagerait normalement d'une entrevue de sélection : les participants étaient plus susceptibles de se trouver dans la catégorie d'âge cible, d'avoir une expérience en bénévolat, des gains moindres et une inclinaison vers les activités d'équipe.

Par ailleurs, les non-participants étaient plus orientés vers le marché du travail et un plus grand nombre d'entre eux étaient sans emploi et en quête de travail au moment de leur demande.

La plupart des questions de l'enquête de suivi sont liées à des variables sur lesquelles la participation pourrait influer. Celle qui ne l'est pas ne fait ressortir aucune différence entre les participants et les non-participants. On pourrait s'attendre à ce que certains jeunes qui ont présenté une demande de participation au SJC, mais qui n'ont pas été choisis, aboutissent dans d'autres programmes jeunesse. Pourtant, les non-participants n'étaient pas plus susceptibles que les participants de déclarer avoir pris part à d'autres programmes pour les jeunes après avoir présenté une demande de participation au SJC (7 p. 100 dans les deux cas).

Incidences sur l'emploi : Situation d'activité à deux moments donnés

Les tableaux 3.1 et 3.2 présentent deux points de vue sur les effets qu'a le SJC sur l'emploi. Elles montrent la situation d'activité des participants et des non-participants au terme du projet[3] et au moment de l'enquête en mars 1998.

Les résultats suivant immédiatement le projet indiquent que les décrocheurs (48 p. 100) et les participants qui sont presque restés jusqu'à la fin (51 p. 100) occupaient plus souvent un emploi, comparativement aux finissants (37 p. 100). Les proportions de travailleurs autonomes, de sans-emploi ne cherchant pas de travail, de bénévoles et de participants à un programme d'emploi à la jeunesse étaient semblables. Relativement peu de jeunes de n'importe quelle catégorie étaient des sans-emploi ne cherchant pas de travail. Les résultats des participants qui sont partis juste avant la fin et ceux des décrocheurs sont prévisibles à la lumière d'autres renseignements; beaucoup sont partis pour occuper un emploi ou, dans le cas des participants qui ont quitté le projet juste avant la fin, pour retourner aux études.

Le tableau 3.2, qui présente la situation d'activité des participants et des non-participants au moment de l'enquête, fait ressortir un certain nombre d'aspects importants :

- Comparativement à la situation dans laquelle ils se trouvaient immédiatement après leur projet, les finissants sont maintenant employés dans une plus grande proportion (5 p. 100 travaillent maintenant à leur compte, tandis que 50 p. 100 occupent un emploi).

- Une proportion moindre de finissants sont sans emploi. Cela s'applique aussi bien à ceux qui sont en quête de travail (15 p. 100), qu'à ceux qui ne cherchent pas de travail (6 p. 100).

---

[3] Pour les non-participants, il s'agit d'une date de pseudo-fin, liée au moment où les participants ont quitté leur projet. La durée moyenne de la période écoulée entre la date de fin et l'enquête était de 13,52 mois pour les participants et de 13,19 mois pour les non-participants.

- Si nous comparons les finissants aux autres catégories de jeunes du tableau, les niveaux d'emploi des premiers sont légèrement inférieurs à ceux des décrocheurs et des non-participants. Toutefois, les proportions de sans-emploi sont supérieures chez les décrocheurs et les non-participants.

Caractéristique distinctive de la situation d'activité actuelle, une plus grande proportion de finissants (surtout les plus jeunes) que de décrocheurs et de non-participants étaient aux études ou en formation au moment de l'enquête.

L'examen des résultats régionaux démontre que, parmi les participants, les plus faibles proportions d'employés se trouvaient dans l'Atlantique (37 p. 100) et en C.-B. (42 p. 100), où les proportions de ceux qui étaient aux études étaient aussi les plus élevées. Il y avait également des différences régionales évidentes quant à la proportion des participants sans emploi et en quête de travail, laquelle variait de 23 p. 100 dans l'Atlantique à 9 p. 100 en Ontario.

La comparaison des données des tableaux 3.1 et 3.2 révèle certains changements intéressants de la situation d'activité au cours de la période allant de l'achèvement ou de l'abandon du projet à l'enquête de suivi. Chez les finissants, le pourcentage de sans-emploi en quête de travail est tombé de 23 p. 100 à 15 p. 100, alors que le pourcentage d'employés (et non de travailleurs autonomes) est passé de 37 p. 100 à 50 p. 100, et que le pourcentage de ceux qui étaient aux études ou en formation est passé de 28 p. 100 à 34 p. 100. Chez ceux qui sont restés pratiquement jusqu'à la fin, le pourcentage de sans-emploi en quête de travail est passé de 13 p. 100 à 20 p. 100, alors que le pourcentage d'employés est tombé de 51 p. 100 à 44 p. 100, tandis que le pourcentage de ceux qui étaient aux études ou en formation a chuté de 38 p. 100 à 30 p. 100. Enfin, chez les décrocheurs, le pourcentage de sans-emploi en quête de travail est légèrement tombé de (24 p. 100 à 21 p. 100), alors que le pourcentage d'employés est passé de 48 p. 100 à 58 p. 100, et que le pourcentage de ceux qui étaient aux études ou en formation est passé de 19 p. 100 à 26 p. 100. Ces données semblent indiquer que la situation des finissants et des décrocheurs s'est généralement améliorée entre leur date de fin de projet et le moment de l'enquête. Par contre, les participants qui ont presque mené à terme leur projet semblent généralement avoir perdu du terrain.

TABLEAU 3.1
Situation d'activité après l'achèvement ou l'abandon du projet

Situation d'activité après l'achèvement ou l'abandon du projet	Situation par rapport au projet					
	Finissant (N = 761)		Resté pratiquement jusqu'à la fin (61)		Décrocheur (86)	
	N**	%*	N**	%*	N**	%*
Sans emploi et en quête de travail	176	23	8	13	20	24
Sans emploi et ne cherchant pas de travail	55	7	5	8	9	11
Employé	280	37	31	51	41	48
Travailleur autonome	39	5	5	8	3	4
Aux études/en formation	216	28	23	38	16	19
Bénévole	61	8	1	2	8	9
Participant à un programme d'emploi à la jeunesse	11	1	1	2	3	3

*La somme des pourcentages dépasse 100 en raison de certaines réponses multiples.
**La somme des nombres dépasse le total en raison de certaines réponses multiples.

TABLEAU 3.2
Situation d'activité au moment de l'enquête — Tous les répondants

Situation d'activité au moment de l'enquête	Situation par rapport au projet							
	Finissant (N = 761)		Resté pratiquement jusqu'à la fin (61)		Décrocheur (86)		Non-participant (334)	
	N**	%*	N**	%*	N**	%*	N**	%*
Sans emploi et en quête de travail	114	15	12	20	18	21	66	20
Sans emploi et ne cherchant pas de travail	43	6	7	11	8	9	20	6
Employé	383	50	27	44	49	58	179	54
Travailleur autonome	34	5	3	5	2	2	9	3
Aux études/en formation	255	34	18	30	22	26	81	24
Bénévole	48	6	2	3	4	5	23	7
Participant à un programme d'emploi à la jeunesse	2	0.3	1	2	2	2	5	2

*La somme des pourcentages dépasse 100 en raison de certaines réponses multiples.
**La somme des nombres dépasse le total en raison de certaines réponses multiples.

Qualité des emplois de débutant

Dans la majorité des cas, l'emploi de débutant que les jeunes ont obtenu au terme de leur projet nécessitait relativement peu de compétences. La plupart des emplois occupés par les participants qui ont fini leur projet ou qui sont pratiquement restés jusqu'à la fin étaient des métiers spécialisés (p. ex., briqueleur, menuisier, cuisinier, plombier) et non spécialisés (p. ex., concierge, manœuvre, messager), et moins de la moitié étaient des emplois à plein temps :

	Participants (N = 348)	Décrocheurs (N = 44)	Non-participants (N = 153)
Professionnel	4,9 %	9,1 %	2,6 %
Dirigeant, propriétaire, gérant d'entreprise	2,9 %	4,5 %	2,0 %
Vendeur	12,9 %	4,5 %	12,4 %
Employé de bureau	16,4 %	18,2 %	16,3 %
Travailleur qualifié	33,0 %	29,5 %	34,0 %
Travailleur non qualifié	27,3 %	31,8 %	32,7 %

Une comparaison avec les décrocheurs révèle qu'une proportion légèrement supérieure de participants qui ont abandonné rapidement occupaient des emplois plus spécialisés. Toutefois, ils détenaient en même temps une part quelque peu plus élevée des emplois de manœuvres non spécialisés. Il y avait parmi les non-participants des pourcentages légèrement supérieurs de travailleurs qualifiés et non qualifiés.

Les participants plus jeunes étaient plus susceptibles que les plus âgés (37 p. 100 comparativement à 19 p. 100) d'occuper les emplois non spécialisés; les participantes étaient plus susceptibles que les participants de détenir les emplois de bureau et elles étaient moins susceptibles d'occuper les emplois de manœuvres spécialisés. D'un point de vue régional, des pourcentages plus élevés de participants situés à l'ouest de l'Ontario exerçaient des emplois de manœuvres spécialisés.

Plus de la moitié des participants employés occupaient un emploi à temps partiel (c.-à-d. moins de 35 heures par semaine). Voici les résultats des finissants répondants (la répartition des non-participants suivait une structure semblable) :

	Participants (N = 348)	Non-participants (N = 153)
1-15 heures de travail pour le premier emploi	12 %	12 %
16-25 heures de travail	16 %	18 %
26-35 heures de travail	24 %	24 %
Plus de 35 heures de travail	46 %	44 %

Par ailleurs, quand nous avons demandé aux jeunes participants employés au moment de l'enquête d'indiquer s'ils considéraient leur emploi actuel comme seulement temporaire ou comme un pas vers un objectif professionnel, près de la moitié l'ont qualifié de temporaire.

Incidences des projets sur les compétences professionnelles

Trente et un pour cent des finissants ont déclaré que les compétences et l'expérience qu'ils ont acquises dans le cadre du projet ont été « très utiles » pour ce qui est d'obtenir leur premier emploi postérieur au projet. Les participants de l'Ontario étaient plus susceptibles que les autres de juger que les compétences et les expériences acquises n'étaient « pas du tout utiles » (50 p. 100 comparativement à 33 p. 100 dans l'ensemble), alors que ceux des Prairies étaient plus susceptibles de les juger « très utiles » (44 p. 100).

Les participants travaillant au terme du projet ont été interrogés à propos des compétences utilisées au travail, tout particulièrement celles sur lesquelles les projets mettaient un accent. Le tableau 3.3 présente, selon la fréquence de mention, les compétences utilisées dans l'emploi postérieur au projet. Nous voyons que les « compétences axées sur les gens » sont les plus souvent mentionnées, mais que les compétences liées à un emploi particulier (comme travailler à l'aide d'un ordinateur ou utiliser une autre technologie nouvelle) sont également importantes.

TABLEAU 3.3
Principales compétences utilisées dans le premier emploi postérieur au projet par ordre de fréquence de mention — Tous les participants

Compétences utilisées	%
Aptitudes à la communication	82
Aptitudes au travail d'équipe	79
Manier les chiffres	59
Lire et écrire	57
Compétences en affaires	51
Travailler à l'ordinateur/utiliser une autre technologie	47

Ces compétences étaient plus souvent mentionnées par les participants plus âgés et par les femmes, ce qui pourrait bien se rattacher au genre de travail (emploi de manœuvre non spécialisé ou pas), facteur qui lui aussi variait entre ces groupes de participants.

Retour aux études

Les participants qui ne travaillaient pas immédiatement après avoir terminé leur projet ont choisi plus souvent de poursuivre des études scolaires plutôt qu'une formation professionnelle : 38 p. 100 ont suivi un programme menant à un diplôme collégial; 23 p. 100 ont suivi un programme menant à un grade universitaire; et 19 p. 100 avaient pour objectif de terminer leurs études secondaires.

L'inscription à un programme de diplôme collégial correspondait aussi au niveau d'études de prédilection au moment de l'enquête (46 p. 100 des participants aux études). Plus du quart (27 p. 100) de ceux qui étaient aux études poursuivaient un grade universitaire, tandis que 10 p. 100 cherchaient à terminer leurs études secondaires.

Dépendance financière au terme du projet

Les jeunes participants sans emploi avaient besoin d'une aide financière quelconque au terme du projet, mais relativement peu bénéficiaient de l'aide sociale ou touchaient des prestations d'assurance-emploi (AE). Quatorze pour cent des non-participants recevaient des prestations d'AE, puisqu'ils avaient travaillé avant de devenir sans emploi au cours de la période suivant leur non-admission au SJC.

Le tableau 3.4 montre que moins du cinquième des finissants bénéficiaient de l'aide sociale, une proportion à peu près équivalente à celle des non-participants, mais inférieure à celle des décrocheurs. La dépendance à l'égard de l'aide parentale ou d'une autre forme de soutien du revenu (autre que les prestations d'aide sociale ou d'AE) était significative dans les trois groupes de jeunes: plus du tiers ont déclaré recevoir une aide des deux genres.

TABLEAU 3.4
Genres de soutien du revenu reçu par les jeunes ne travaillant pas après avoir quitté le projet — Finissants, décrocheurs et non-participants

Genre d'aide	Finissants/ Pratiquement jusqu'à la fin (N = 515)	Décrocheurs (N = 45)	Non-participants N = (206)
Aide sociale	17 %	29 %	18 %
Assurance-emploi	4 %	4 %	14 %
Aide parentale	37 %	40 %	39 %
Autres formes de soutien du revenu	35 %	38 %	34 %

Les participants de sexe masculin étaient un peu plus susceptibles de dépendre du soutien parental, comme l'étaient les jeunes âgés de moins de 23 ans. Les participants plus jeunes ne recevaient presque aucun soutien sous forme de prestations d'AE, puisqu'ils ne répondaient pas aux conditions nécessaires en fait de nombre d'heures ou de durée. Autrement, il n'y avait aucune tendance liée au sexe ou à l'âge.

Difficultés à trouver du travail

Les informateurs clés, les parrains et les coordonnateurs, ainsi que les jeunes participants s'entendaient sur les principales raisons pour lesquelles les jeunes demeuraient sans emploi ou continuaient de recevoir un soutien du revenu après le projet :

- Manque de débouchés (surtout dans les collectivités isolées et/ou autochtones) — raison la plus souvent mentionnée.

- Disparité entre leurs compétences limitées et les besoins du marché du travail local (ou, dans les mots des participants, manque de compétences).

- Projet de durée insuffisante pour faire une différence chez certains participants. (Plus on recrute des jeunes qui ont besoin de compétences tout à fait fondamentales en ce qui a trait à l'orientation au travail, à l'estime de soi et au développement, moins il est probable que les finissants fassent une transition rapide au marché du travail. Il se pourrait qu'un bon nombre d'entre eux ne soient même pas prêts à poursuivre des études à ce stade. Pour d'autres, un stage ou un deuxième projet du genre SJC pourrait se révéler nécessaire.)

- Des difficultés d'ordre pratique, telles que des obligations familiales et des problèmes de transport.

La plupart des participants sans emploi avaient bon espoir d'obtenir un emploi rémunéré au cours des six mois suivants; par contre, les jeunes qui occupaient un emploi qu'ils qualifiaient de temporaire seulement ont invoqué le manque d'instruction ou d'expérience et le manque d'emplois dans leur domaine comme principales raisons.

Analyse à variables multiples liées au marché du travail

a) Aperçu

Dans cette section de notre rapport, nous présentons les résultats de l'évaluation à variables multiples des incidences du programme SJC. Les modèles d'estimation comprennent des données pour l'ensemble des participants (y compris certains qui sont partis avant de terminer le programme) et les membres d'un groupe témoin. Ce groupe se compose de jeunes qui ont présenté une demande, mais qui n'ont pas pris part aux projets.

Dans cette section, la question analytique clé consiste à évaluer le rendement probable des participants au SJC sur le marché du travail en l'absence du programme. Les estimations sont établies à partir de modèles de régression à l'aide d'observations sur les participants et le groupe témoin. Cette procédure d'estimation des incidences du programme est plus rigoureuse que, par exemple, la simple comparaison de mesures des résultats antérieurs et postérieurs au programme chez les participants seulement, en ce sens que le groupe témoin représente l'expérience qu'aurait vécue les participants en l'absence du SJC.

b) Méthodes d'estimation

Nous avons élaboré des modèles à variables multiples pour l'estimation des effets de la participation au SJC sur les variables suivantes :

- les gains annualisés;

- le taux de rémunération hebdomadaire;

- le nombre d'heures de travail par semaine;

- la proportion de temps d'activité après le programme;
- la proportion de temps d'emploi après le programme;
- la proportion de temps d'études ou de formation après le programme;
- les prestations d'AE annuelles touchées;
- les prestations d'aide sociale annuelles touchées.

Aux fins des hypothèses sous-tendant les méthodes de régression, les trois variables définies comme étant des proportions de la période postérieure au programme ont été exprimées sous forme de logarithme des coefficients de probabilité des proportions : log (p/[1-p]).

De plus, nous avons utilisé des variables instrumentale[4] sans l'estimation, méthode reconnue de correction du biais de sélection créé lorsque les caractéristiques personnelles, qui tendent à favoriser un meilleur rendement sur le marché du travail après la participation à un programme, pourraient également accroître de beaucoup les possibilités de sélection comme participant au programme.

Ainsi, dans les modèles de régression sur lesquels sont fondés les résultats communiqués ici, nous avons employé des variables instrumentales selon la procédure des doubles moindres carrés pour l'estimation des paramètres. Le modèle de base avait la forme que voici :

$$Y = a + bX + cP + dY_{t-1} + e,$$

où a, b, c et d sont des paramètres devant faire l'objet d'une estimation, où e représente une variation inexpliquée, et où :

- Y = la mesure sur laquelle nous voulons évaluer l'effet de la participation au SJC. (Note : l'indice inférieur t-1 dans l'équation indique la même mesure dans l'année précédant le projet du SJC).
- X = une série de caractéristiques personnelles, dont[5] : le sexe, l'âge, la région, le niveau de scolarité, la présence d'enfants à charge, l'existence d'une incapacité, la participation à des activités parascolaires, et le bénévolat dans l'année précédant le SJC.
- P = 1 si la personne a participé à un projet, sinon 0.

---

4 Une équation de régression expliquant la participation au SJC sert à l'estimation d'un instrument pour la variable factice de participation.

5 Chaque modèle contenait cette liste de variables. Certains modèles renfermaient des variables supplémentaires qui se rapportaient à la mesure faisant l'objet d'une modélisation. La liste complète des variables utilisées dans les différents modèles figure dans l'annexe C.

Les estimations de l'effet de la participation à un projet du SJC sont établies d'après la valeur estimative du paramètre c dans le modèle ci-dessus. Nous avons procédé à des tests statistiques de signification vis-à-vis de cette estimation paramétrique pour chacun des modèles dont il est fait état ici, afin de déterminer si la valeur de l'estimation basée sur les données observées affiche une variation qui est plus qu'aléatoire.

c) Sommaire des résultats à l'égard des variables liées au marché du travail

Dans cette section, nous résumons les effets estimatifs de la participation au SJC sur les variables précitées qui sont associées au rendement des participants sur le marché du travail. Comme le montre le tableau 3.5, les résultats de la régression sont essentiellement neutres, mais ils brossent un tableau cohérent des effets du programme.

TABLEAU 3.5
Incidences estimatives de la participation au SJC

Mesure des incidences	Effet	% d'effet	Niveau de signification
Gains annualisés	503 $	4,8 %	0,493
Rémunération hebdomadaire	25 $	9,1 %	0,158
Heures de travail par semaine	0,98	3,0 %	0,470
Proportion de temps d'activité	-0,095*	-10,5 %	0,000
Proportion de temps d'emploi	-0,059*	-7,7 %	0,046
Proportion de temps d'études ou de formation	0,096*	46,4 %	0,001
Prestations d'AE annuelles	-185 $*	-42,9 %	0,024
Prestations d'AS annuelles	-75 $	-8,2 %	0,276

*D'ordinaire, les effets dont les niveaux de signification sont inférieurs à 0,05 sont réputés découler de facteurs autres qu'une variation aléatoire; les valeurs moins élevées indiquent des effets plus significatifs.

À court terme, la participation au SJC n'avait aucun effet statistiquement significatif pour la période à l'étude sur les gains annualisés, la rémunération hebdomadaire, le nombre d'heures de travail par semaine, ni les prestations d'aide sociale annuelles. Autrement dit, les effets estimatifs du programme sur ces mesures pourraient facilement être fortuits ou découler d'une variation aléatoire, et ne peuvent être attribués avec certitude à la participation au SJC.

Signalons que, d'après l'analyse, une réduction de 0,095 de la proportion de temps d'activité est attribuée au SJC. Étant donné que les participants ont, en moyenne, été actifs 0,808 du temps après avoir quitté leur projet du SJC, c'est donc dire qu'ils auraient été actifs 0,903 du temps en l'absence du SJC. Autrement dit, comme le montre le tableau 3.5, cette estimation peut être interprétée comme une réduction de 10,5 p. 100 (0,095/0,903) de la proportion de temps d'activité. Cette estimation comporte un niveau de signification très faible, c'est-à-dire qu'il est très peu probable qu'elle puisse avoir été observée à la faveur d'une variation aléatoire dans les données échantillonnées. Les estimations relatives aux deux mesures suivantes aident à expliquer cet effet.

L'analyse de régression donne une réduction estimative de 0,059 de la proportion de temps d'emploi. Dans ce cas-ci, les participants étaient employés, à la suite de leur projet, 0,707 du temps. Par conséquent, en l'absence du SJC, ils auraient été employés 0,766 du temps, d'où une réduction de 7,7 p. 100 de la proportion de temps d'emploi. Cette estimation comporte également un niveau de signification très faible, c'est-à-dire qu'il est très peu probable qu'elle soit attribuable au hasard.

En même temps, les modèles de régression font état d'une augmentation de 0,096 de la proportion de temps d'études ou de formation. Les participants étaient aux études ou en formation 0,302 du temps, en moyenne. En l'absence du SJC, l'analyse indique que cette proportion n'aurait été que de 0,206. Ainsi, la participation au SJC a donné lieu à une augmentation de 46 p. 100 de cette proportion. Une fois de plus, le niveau de signification de 0,001 indique que l'estimation peut être acceptée avec grande confiance, puisqu'il est très peu probable que cet effet se soit produit par hasard. Il a également été constaté que la participation au SJC a réduit la proportion de temps d'activité et d'emploi surtout parce qu'elle a aussi occasionné une augmentation de la proportion de temps passé aux études ou en formation.

Par ailleurs, d'après l'analyse, les estimations des prestations d'assurance-emploi s'établissaient à 183 $ de moins par année par suite de la participation au SJC. Les participants touchaient en moyenne 244 $ en prestations d'AE, sur une base annuelle, après leur projet, comparativement aux prestations de 427 $ qu'ils auraient touchées en l'absence du programme. Il s'agit donc d'une réduction de 42,9 p. 100 des prestations d'AE, et il est très peu probable que cet effet ait été observé par hasard. De plus, ce résultat cadre assez bien avec les résultats précédents en ce sens que, parce qu'ils travaillaient moins et retournaient davantage aux études, les participants n'avaient pas droit à autant de prestations d'AE.

Étant donné que la période postérieure au programme sur laquelle porte cette évaluation est limitée, DRHC entend faire un suivi auprès des participants et des membres du groupe témoin afin d'évaluer à long terme les retombées économiques du programme et ses répercussions sur l'emploi.

3.2 Incidences non économiques

Incidences sur la motivation, l'estime de soi et d'autres attitudes

La plupart des informateurs clés étaient d'avis que les mesures du succès du programme devraient comprendre la question de savoir non seulement si les participants ont trouvé un emploi ou sont retournés aux études — deux objectifs clés du programme — mais également si les jeunes ont fait des progrès sur le plan du développement personnel et du développement de l'autonomie. Bien entendu, ce sont là également des objectifs du programme.

Les parrains et les coordonnateurs ont attribué à leurs projets des notes élevées pour ce qui est de l'atteinte d'un certain nombre d'objectifs de développement personnel : promouvoir une attitude positive à l'égard du travail, favoriser le développement personnel des participants, rehausser leur estime de soi et apporter des compétences polyvalentes. Pour évaluer l'étendue de ce genre d'incidence du programme, nous avons procédé à une analyse à plusieurs variables de plusieurs variables de résultats non économiques. Ces variables sont particulièrement importantes étant donné les objectifs généraux du SJC qui vont au-delà d'un simple attachement aux retombées économiques.

L'analyse présentée dans cette section a seulement été rendue possible par la décision prise antérieurement de saisir des données de base sur un vaste éventail de variables non économiques ayant trait aux participants et aux membres du groupe témoin (c.-à-d. les non-participants). Le fait d'avoir recueilli des données à deux différents moments pour les deux groupes permet d'effectuer une analyse détaillée qu'on ne retrouve pas dans la plupart des études d'évaluation.

Des modèles à variables multiples semblables à ceux dont on se sert pour mesurer les incidences sur le marché du travail ont été élaborés en vue de l'estimation des incidences de la participation au SJC sur les variables suivantes[6] :

- Fréquence de la lecture des journaux et des revues.
- Fréquence de l'utilisation d'un ordinateur personnel.
- Fréquence de la participation à des activités d'équipe.
- Capacité de lire les journaux et les revues.
- Capacité de se faire comprendre par écrit.
- Capacité de faire de l'arithmétique.
- Capacité d'animer des discussions.
- Capacité d'utiliser un ordinateur personnel.
- Capacité de travailler en équipe.
- Capacité d'apporter une contribution.

---

6 Les équations font l'objet d'estimations selon la méthode des moindres carrés ordinaires, et la variable dépendante est une variable d'échelle représentant la gradation de chaque mesure. Les données correspondent aux réponses des participants aussi bien que des membres du groupe témoin. La variable dépendante est la réponse de chaque répondant selon l'enquête de 1998, et la réponse de base figure comme variable explicative. En fait, cela s'apparente beaucoup à l'estimation d'une variable de changement (par exemple, une nouvelle attitude vis-à-vis du travail ou une modification de la capacité perçue d'utiliser un ordinateur personnel). Le modèle de régression montre dans quelle mesure les changements de ce genre peuvent être plus marqués pour les participants que pour les membres du groupe témoin.

- Volonté de reconnaître le fait de ne pas travailler.
- Attitude vis-à-vis du fait d'être sans emploi.
- Capacité de faire les choses aussi bien que les autres.
- S'attendre à obtenir ce que l'on veut dans la vie.
- Accepter un meilleur emploi même si cela signifie de passer moins de temps avec sa famille.
- Attitude vis-à-vis du fait de bénéficier de l'aide sociale plutôt que de travailler.
- Volonté d'accepter un meilleur emploi pour lequel il faut déménager.
- Point de vue sur ses propres qualités.
- Savoir quoi faire pour trouver un emploi.
- Ne pas vouloir d'aide du gouvernement.
- Attitude positive envers soi-même.
- Croire qu'il importe avant tout d'être au bon endroit au bon moment pour obtenir un emploi.
- S'en remettre à soi pour régler des problèmes.

D'après les résultats de la régression, peu de modèles font état d'une incidence statistiquement significative sur les participants, ce qui cadre avec les études réalisées dans ce domaine où il est courant de ne pas trouver de liens statistiquement significatifs. Cela s'explique en partie du fait que bien des attitudes ne sont pas susceptibles de changer, particulièrement durant un programme relativement court. Voici, toutefois, les variables sur lesquelles la participation au programme a une incidence statistiquement significative :

- Capacité accrue d'utiliser un ordinateur personnel.
- Moins susceptible de refuser un meilleur emploi pour lequel il faut déménager.
- Plus susceptible de savoir quoi faire pour trouver un emploi.
- Plus susceptible d'avoir une attitude positive envers soi-même.
- Moins susceptible de croire que l'obtention d'un emploi est une question de hasard.

Bien que les incidences du programme qui sont statistiquement significatives se limitent à six des 23 modèles possibles ayant fait l'objet d'une estimation, la plupart des cinq

incidences significatives semblent plausiblement liées aux activités du programme SJC. En particulier, l'amélioration des compétences en recherche d'emploi et de la capacité d'utiliser des ordinateurs se rattache à des activités de projet qu'accomplissent la plupart des participants, comme des réunions d'équipe, l'analyse de données et la rédaction de rapports.

Ces améliorations, ainsi que l'orientation des projets vers la planification de carrière et les techniques de recherche d'emploi, amèneraient les participants à dire qu'ils seraient plus en mesure de trouver un emploi comparativement à ce qu'ils auraient indiqué en l'absence du programme.

L'effet le plus significatif de l'expérience du SJC sur l'opinion qu'ont les jeunes participants d'eux-mêmes semble être une plus grande confiance en leurs moyens de trouver un emploi. Les activités du programme — axées sur les techniques de recherche d'emploi et d'autres aptitudes essentielles à l'emploi — semblent avoir porté fruit. Il est intéressant de signaler que d'autres « résultats moins quantifiables », dont l'amélioration de l'estime de soi, n'ont pas changé de façon significative par suite de la participation au SJC.

Effets communautaires

a) Répondre aux besoins communautaires

Certains employés régionaux et locaux de DRHC ont éprouvé de la difficulté à évaluer dans quelle mesure les projets ont répondu aux besoins communautaires. D'après l'examen de la nature des projets dans le cadre des groupes de discussion, les genres de besoins communautaires visés variaient énormément et, dans certains cas, les besoins des jeunes et ceux de la collectivité étaient considérés comme équivalents.

Selon une observation générale, les projets doivent bien combler certains besoins communautaires puisque les organismes communautaires viennent à DRHC. Les entrevues ont révélé que, dans certains cas, les agents des CRHC font la promotion des activités du SJC, suggèrent des projets aux organismes de services communautaires et encouragent ces derniers à participer. Ces agents font généralement de grands efforts pour s'assurer que le projet bénéficie du soutien local — avant même qu'ils ne soient financés. La plupart des informateurs clés ont fait savoir que les projets sont bien accueillis dans leur collectivité.

b) Procurer des avantages supplémentaires

Comme nous l'avons indiqué précédemment, peu de projets comparables à ceux du SJC aurait pu être entrepris en l'absence du financement de DRHC. Plusieurs provinces offrent des services à la jeunesse et des centres de planification de carrière, mais pas de programmes analogues au SJC.

Plusieurs représentants d'organismes de service à la jeunesse non participants ont fait l'éloge des projets du SJC qui permettaient d'accomplir des choses que leurs programmes pour les jeunes ne pouvaient faire — par exemple, enseigner le développement

communautaire ou montrer aux jeunes à créer des sites Web. Une brève discussion portant sur les raisons pour lesquelles ces organismes n'avaient pas fait appel au SJC a fait ressortir les avantages supplémentaires du SJC. Les répondants des groupes de discussion ont mentionné que les règles du SJC étaient plutôt inflexibles, et que les projets obligeraient les organismes à faire un important apport supplémentaire de temps et d'argent. Ils ont souligné que l'approche préconisée par le SJC à l'égard d'un projet « nécessite de très grandes compétences de la part du coordonnateur et un soutien administratif considérable de l'organisme (parrain) ». Par le fait même, ils reconnaissaient que, pour être financé, un projet du SJC « devait être innovateur ».

Certains informateurs clés étaient d'avis que les parrains étaient plus susceptibles de mettre sur pied des projets qui leur sont avantageux, plutôt que de profiter à la collectivité ou aux jeunes. Toutefois, la « structure du programme oblige les parrains à tenir compte de la collectivité et à évaluer les besoins ». Certains intervenants espèrent que les organismes communautaires mettront en œuvre leurs propres initiatives, bien qu'à une échelle beaucoup plus réduite sans le financement du SJC, au fur et à mesure qu'ils reconnaîtront la valeur des projets de ce genre.

Toutefois, comme plusieurs informateurs clés l'ont mentionné, ces organismes communautaires ont souvent peu de ressources internes disponibles, et leur survie dépend beaucoup du financement du gouvernement. De toute façon, plusieurs informateurs clés ont fait remarquer qu'on insiste moins maintenant sur la nécessité de mettre sur pied des projets autosuffisants. Certains coordonnateurs régionaux semblent reconnaître qu'il faudra prévoir un financement pour les allocations et les primes des jeunes participants, mais ils s'attendent à ce que les parrains commencent à couvrir tous les frais administratifs. Cette approche est conforme à l'orientation de plus en plus marquée de DRHC vers l'établissement de partenariats.

c) Participation des jeunes à des activités communautaires

Les parrains et les coordonnateurs étaient d'avis que leurs projets avaient permis d'atteindre l'objectif de sensibiliser les jeunes à leur collectivité et aux questions d'intérêt communautaire. Le tiers des répondants soutenaient que cet objectif avait été atteint « complètement » et 43 p. 100, « dans une large mesure ». Les projets étaient fructueux si les jeunes en apprenaient davantage sur leur collectivité et établissaient des relations importantes en travaillant avec d'autres organismes communautaires comme l'a fait remarquer un répondant : « Au moins, ils ont pu établir un premier contact avec des gens qui pourraient les embaucher un jour ».

Pour démontrer que le SJC a atteint ses buts, il faudrait notamment s'appuyer sur la mesure dans laquelle les participants font du bénévolat après l'achèvement du projet. Les résultats de l'enquête de suivi indiquent effectivement qu'une majorité de participants ont fait du bénévolat.

À des fins de comparaison, nous avons demandé aux non-participants aussi bien qu'aux participants s'ils avaient fait du bénévolat ou du travail communautaire non rémunéré depuis la fin du projet. Soulignons que, au moment de l'enquête de base, à peu près la

même proportion de non-participants et de participants faisaient du bénévolat. Nous constatons que, depuis la date de fin des projets[7] une proportion plus élevée de participants (sauf ceux qui ont abandonné avant la fin du projet) que de non-participants font du bénévolat (54 p. 100 comparativement à 46 p. 100) et que l'écart est statistiquement significatif.

Le nombre d'heures consacrées par semaine à des activités bénévoles variait beaucoup, et quelques répondants déclaraient faire plus de 35 heures de bénévolat par semaine. Toutefois, la majorité des répondants ont dit en faire de 1 à 5 heures, et la structure de réponse des participants et celle des non-participants différaient très peu.

Les données recueillies ne permettent pas de confirmer que le projet du SJC a eu une grande incidence sur le bénévolat. Le processus de recrutement a attiré de nombreux jeunes qui travaillaient activement comme bénévoles avant le projet. Ils ont continué d'en faire par la suite, mais pas beaucoup plus que ceux qui n'ont pas participé.

3.3 Liens entre les caractéristiques des projets et leur succès

En principe, il aurait été attrayant d'utiliser une variable du « genre de projet » dans le cadre de l'analyse à variables multiples pour aider à déterminer s'il existe un lien entre les caractéristiques des projets et des résultats positifs. Malheureusement, les quatre catégories ou « genres de projet » ayant servi auparavant à classer les projets à des fins administratives[8] ne voulaient pas dire grand-chose puisque le processus d'élaboration des projets a donné lieu, en réalité, à une multitude de variations hybrides. Nous avons plutôt utilisé avant tout les renseignements qualitatifs — venant des informateurs clés, des parrains et des coordonnateurs, ainsi que des représentants des d'organismes de service à la jeunesse non participants — pour évaluer le lien entre les caractéristiques des projets et leur succès.

Les informateurs clés sont d'avis que le SJC est un bon modèle. La souplesse du programme « permet une variation totale au niveau des projets en fonction des besoins communautaires », et de nombreux jeunes participants ont trouvé un emploi ou sont retournés aux études. Certains disent que la recherche d'un travail autonome crée une attente irréaliste pour la vaste majorité des jeunes participants.

La plupart des informateurs clés, des parrains et des coordonnateurs ont pris garde de ne pas surévaluer les réalisations du SJC en regard du marché du travail. L'enquête menée par télécopieur a révélé que bien moins de parrains et de coordonnateurs considéraient que les projets avaient permis d'atteindre complètement les objectifs d'emploi et de retour aux

---

7 Pour les non-participants, il s'agit d'une date de pseudo-fin, liée au moment où les participants ont quitté leur projet.

8 Les quatre genres de projet étaient les suivants : développement durable/environnement, apprentissage et développement communautaires, entrepreneurship et Tulu (projets de développement personnel axés sur le développement de l'autonomie et des compétences personnelles).

études, par comparaison avec d'autres objectifs non économiques. À preuve, l'un des informateurs clés s'est fait le porte-parole de nombreux autres en déclarant : « Nous aidons les jeunes, mais nous ne pouvons tenir pour acquis qu'ils seront automatiquement embauchés. Nous avons une population active bien instruite, et ces jeunes rivalisent avec elle pour se placer ».

Nous avons constaté un degré élevé de consensus sur les facteurs qui ont une incidence sur le succès des projets. Pour toutes les parties impliquées dans le SJC, l'un des facteurs revêtant la plus haute importance était la présence d'un coordonnateur compétent et dévoué, qui sait comment s'y prendre pour éviter de rendre les jeunes participants trop dépendants. En plus du fait qu'ils reconnaissaient qu'un bon projet doit être bien conçu au départ, ces répondants ont mentionné que, pour connaître du succès, un projet doit :

- Répondre à un besoin communautaire local.
- « Appartenir » clairement à l'organisme parrain et avoir des liens avec d'autres partenaires au sein de la collectivité.
- Permettre de fixer des objectifs clairs et de définir des résultats mesurables.
- Comporter des volets tels que le développement personnel et la planification de carrière.
- Intégrer des clients à faibles risques à ceux dont les risques sont plus élevés, pour favoriser un encadrement.
- Être assorti d'un processus efficace de détermination et de recommandation des participants.
- Être bien planifié et comporter des activités pertinentes par rapport aux besoins des jeunes.
- Présenter un ratio élevé employés-participants dans le cas d'un projet qui s'adresse à des jeunes à risques élevés, en vue d'une orientation individuelle et de l'intervention de travailleurs sociaux[9].
- Prévoir un suivi.
- Être autosuffisant une fois que cesse le financement accordé par le gouvernement.

[9] Les discussions tenues avec certains informateurs clés ont fait ressortir la nécessité d'une stratégie de gestion des cas, ce qui requiert des projets de plus longue durée et des coûts accrus.

3.4 Conclusions

Les participants et les non-participants affichaient de nombreuses caractéristiques assez semblables lorsqu'ils ont présenté une demande de participation au SJC. Mentionnons à titre d'exemple l'expérience sur le marché du travail, les attitudes à l'égard du travail et les compétences professionnelles. Il ressort de notre analyse que la participation à des projets du SJC a eu une incidence positive sur le temps passé aux études ou en formation, l'un des principaux objectifs du programme. La participation au SJC a également réduit le recours aux prestations d'AE. À court terme, les estimations des incidences sur les gains, la rémunération, les heures de travail et le recours à l'aide sociale n'étaient pas statistiquement significatives pour la période visée par l'évaluation. Comme il a été mentionné précédemment, DRHC compte faire un suivi des participants au SJC afin d'évaluer, à long terme, les retombées économiques du programme et ses effets sur l'emploi.

Bien que nous ayons examiné un grand nombre d'éventuelles incidences non économiques de la participation au programme, nous en avons observé relativement peu. Néanmoins, les effets positifs, dont la capacité accrue d'utiliser un ordinateur personnel et la conviction de savoir comment trouver un emploi, se rattachent tous à des activités importantes du projet. De plus, la participation au SJC a augmenté la probabilité d'avoir une attitude positive envers soi-même et a réduit la probabilité de croire qu'il importe avant tout d'être au bon endroit au bon moment pour obtenir un emploi, et de refuser un meilleur emploi pour lequel il faut déménager.

Au moment de l'enquête, 55 p. 100 des finissants travaillaient, tout comme 49 p. 100 de ceux qui sont partis juste avant la fin. Les emplois que les participants au SJC ont obtenus après leurs projets nécessitaient relativement peu de compétences. Ils ont trouvé, à peu près dans la même mesure que l'ont fait les non-participants, des emplois de manœuvres spécialisés et non spécialisés, et la majorité travaillaient moins de 35 heures par semaine. Parmi les compétences acquises dans le cadre des projets, celles qui étaient axées sur les gens étaient particulièrement utilisées au travail.

Une proportion importante de finissants étaient tentés de poursuivre des études scolaires, plutôt qu'une formation. Relativement peu d'entre eux sont devenus des sans-emploi ne cherchant pas de travail. Toutefois, comme une proportion considérable étaient soit aux études, soit sans emploi et en quête de travail, beaucoup avaient besoin d'une aide financière au terme du projet, surtout de leurs parents, ou d'un soutien du revenu autre que des prestations d'AE ou d'aide sociale. À cet égard, cependant, les participants au SJC n'étaient pas différents des non-participants.

Les observations des effets communautaires positifs des projets du SJC sont variables. Les parrains et les coordonnateurs étaient d'avis que leurs projets avaient permis d'atteindre l'objectif de sensibiliser les jeunes participants à leur milieu communautaire. Le personnel de DRHC était généralement persuadé que les projets avaient réussi à susciter l'appui de la collectivité — autrement ils n'auraient pas été financés par DRHC — mais il avait moins d'information sur la mesure dans laquelle les projets répondaient aux besoins

communautaires. Une comparaison de l'implication des participants et des non-participants, une fois le projet terminé, démontre que le programme a eu une incidence statistiquement significative, mais relativement faible, sur le bénévolat.

On a recueilli un large consensus en ce qui a trait aux éléments nécessaires à l'efficacité d'un projet du SJC : il importe au départ que le projet soit bien conçu et que l'organisme parrain fasse preuve d'engagement, mais la présence d'un coordonnateur de projet compétent et dévoué est essentielle.

4. Coûts du programme et changements suggérés

4.1 Coûts du programme

Coûts budgétaires

Le SJC est un important élément de l'éventail complet des programmes de services à la jeunesse qu'offre le gouvernement fédéral. Pour donner une idée de l'étendue relative du SJC qui se rapporte à la période visée par la présente évaluation, nous indiquons, au tableau 4.1, le nombre de participants, les dépenses des programmes (y compris les frais généraux ministériels) et le coût moyen par participant du SJC, de Jeunes stagiaires Canada (un autre programme de DRHC pour les jeunes) et de l'ensemble des initiatives jeunesse. Ces données sont agrégées et elles portent sur la période allant du début de l'exercice 1994-1995 à la fin de l'exercice 1996-1997.

TABLEAU 4.1
Dépenses (en millions de $), nombre de participants et coût moyen par participant aux programmes pour les jeunes

Programme	Dépenses	Participants	Coût par participant
Service jeunesse Canada	68 179 $	8 237	8 277 $
Jeunes stagiaires Canada	182 833 $	48 661	3 757 $
Ensemble des initiatives jeunesse	548 684 $	186 709	2 939 $

Note : L'ensemble des initiatives jeunesse comprend d'autres programmes de DRHC et un faible nombre de programmes pour les jeunes offerts par d'autres ministères fédéraux. (Les données, fournies par DRHC, portent sur la période allant d'avril 1994 à mars 1997.)

Les données figurant au tableau 4.1 présentent un point de vue utile sur le SJC. Alors que ce dernier représente environ 12 p. 100 de l'ensemble des dépenses de DRHC pour les programmes jeunesse, il n'attire que 4,4 p. 100 des participants, ce qui suppose que le coût par participant du SJC est près de trois fois supérieur à la moyenne de l'ensemble des programmes pour les jeunes. Ce n'est pas un résultat surprenant compte tenu de la nature des programmes de DRHC avec lesquels le SJC est comparé. Plus de la moitié des dépenses de DRHC au titre des programmes jeunesse ont trait à des programmes d'été qui durent environ 12 semaines et qui représentent à peu près 70 p. 100 des participants. Par comparaison, la plupart des projets du SJC ont duré une trentaine de semaines. Le programme Jeunes stagiaires Canada, dont le coût moyen par participant est aussi relativement élevé, comporte généralement des projets d'une durée semblable à celle des projets de SJC. En examinant le coût moyen par participant, il importe également de signaler que, dans le cadre du programme Jeunes stagiaires Canada et des programmes d'été de DRHC, des parrains du secteur privé versent généralement une rémunération aux participants.

Coûts pour les parrains et les autres

Les organismes parrains offrent une aide en nature à l'égard des projets, sous forme de soutien administratif, d'espace et d'autres choses semblables. Interrogés à ce propos lors de l'enquête, les parrains et les coordonnateurs ont fait état d'une aide dans une proportion de 96 p. 100, d'une aide financière dans une proportion de près de 30 p. 100, et d'une aide en nature dans presque tous les cas.

Certains projets ont reçu un grand appui d'autres organismes communautaires et de certaines sources du secteur privé. Aucun projet du SJC n'a bénéficié d'une aide significative d'autres paliers de gouvernement. Selon notre estimation, la moyenne résultante des contributions des parrains s'élevait à 795 $ par participant.

4.2 Changements suggérés

Pour compléter l'analyse de l'efficacité du SJC relativement à l'atteinte des objectifs du programme, nous concluons le rapport en présentant les améliorations suggérées par les jeunes participants, le personnel de DRHC, les coordonnateurs et les parrains, ainsi que par les représentants des organismes de service à la jeunesse non participants.

Points de vue des jeunes participants

De l'avis des jeunes participants, il n'y a aucun problème épineux en particulier à régler.

Assez tôt dans l'enquête — avant qu'il ne soit question de la rémunération ou d'autres aspects du projet — nous avons demandé aux participants la question suivante : « Si vous pouviez mentionner un élément susceptible d'améliorer le programme Service jeunesse Canada afin qu'il puisse mieux venir en aide aux jeunes gens, que suggéreriez-vous? ». Le quart des participants n'ont pu répondre à la question ou ont dit n'avoir rien à suggérer pour améliorer le SJC. De plus, parmi les suggestions offertes, aucune préoccupation évidente ne se dégage.

Lorsque nous regroupons une variété de réponses particulières à la question ouverte, au moins 10 p. 100 des participants ont mentionné les aspects susceptibles d'amélioration que voici :

- diverses suggestions relatives au programme en général, comme une meilleure planification, une définition plus claire des projets (19 p. 100);
- amélioration du coordonnateur ou du leadership (13 p. 100);
- amélioration de la rémunération (13 p. 100);
- amélioration du contenu (12 p. 100).

Une autre indication selon laquelle les jeunes ne voient pas la nécessité de réformes particulières, c'est que les aspects susceptibles d'amélioration qu'ils ont soulevés sont largement répartis parmi eux; ainsi, aucune structure de réponse significative n'était associée à la région, au sexe ou à l'âge des participants.

Points de vue du personnel de DRHC

Les répondants régionaux et locaux de DRHC ont souligné à quel point ils étaient maintenant plus satisfaits du SJC depuis l'assouplissement des conditions. Ils ont néanmoins suggéré un certain nombre de changements.

Plusieurs agents de projet locaux ont mentionné le « manque de ressources » affectées à l'Initiative pour l'emploi des jeunes. L'important engagement public qu'a pris le gouvernement à l'égard de l'Initiative pour l'emploi des jeunes n'a pas, dit-on, été appuyé par la mise en place d'effectifs au niveau local. En raison du transfert de fonctions aux provinces et de la réorganisation du rôle fédéral, certains employés chargés du SJC sont en mesure de consacrer seulement une infime partie de leur temps au SJC. Dans d'autres cas, par suite d'une nouvelle définition des responsabilités de travail, ils assument des responsabilités vis-à-vis du SJC qui dépassent parfois leur champ de compétence.

Plusieurs répondants de l'AC jugeaient nécessaire de mieux promouvoir le SJC, de mieux faire connaître le programme, et de rehausser sa présence, afin que les gens reconnaissent le nom SJC et l'associent au concept du service communautaire et du développement de la jeunesse. Il faut également améliorer les points d'accès au programme[10].

Les répondants ont soulevé quelques autres thèmes associés au changement :

- Continuer à offrir les ateliers tenus à l'échelle nationale à l'intention des coordonnateurs des projets de SJC. Il est utile de réunir les gens pour qu'ils discutent de leurs activités et soient informés des autres projets. (Un des répondants s'est dit heureux que les ateliers soient maintenant offerts au niveau régional, mais il n'y a pas d'ateliers régionaux ailleurs.) Il a été suggéré de fournir aux régions et aux CRHC la documentation préparée pour l'atelier.

- Veiller à ce que les régions participent à l'élaboration même de la politique, au lieu de commenter les initiatives élaborées à l'échelle nationale.

- Laisser la région décider des projets de plus de 150 000 $; autrement, le processus d'approbation prend du retard.

---

10 À l'heure actuelle, dans les documents d'information au sujet du programme, on mentionne que les jeunes qui aimeraient participer à un projet du SJC doivent communiquer avec le CRHC local. Toutefois rien n'est offert dans les journées qui précèdent le début d'un projet — ainsi, un jeune risque de téléphoner à un CRHC pour se faire dire qu'il n'y a aucun projet du SJC en cours. Il faudrait coordonner les efforts de promotion en fonction du début des projets du SJC.

- Accorder une marge de manœuvre encore plus grande pour ce qui est des frais administratifs admissibles.

- Bien surveiller les résultats des projets s'adressant aux jeunes à risques élevés; ces projets demandant davantage de la part des coordonnateurs.

Points de vue des parrains

Interrogés lors de l'enquête par télécopieur sur les éventuels changements qui permettraient d'améliorer le déroulement de leur projet du SJC, les parrains et les coordonnateurs ont été nombreux à répondre : « Plus de temps! », en ce sens qu'ils souhaiteraient obtenir des projets de plus longue durée et davantage de temps de préparation. Parmi les autres préoccupations venant en tête de liste figuraient un financement accru et une plus grande aide de DRHC à la formation des coordonnateurs. Deux aspects de la question de financement avaient trait au plafond imposé aux frais généraux et aux allocations pour les jeunes participants. Plusieurs ont également soulevé le problème de la non-assurabilité des gains des participants.

Certains agents des CRHC semblent donner des directives plutôt rigoureuses aux parrains. Par exemple, l'un des répondants participant à un groupe de discussion s'est fait dire que le parrain ne pouvait combiner des catégories une fois que le projet avait débuté, alors d'autres ont déclaré avoir eu la liberté de le faire. Un autre s'est fait dire que les nouveaux projets ne devaient pas comporter de volet d'enseignement ou de formation. L'incertitude au sujet des nouvelles règles et le sentiment de découragement face à la présentation d'une nouvelle proposition ont amené certains parrains à se demander s'ils pouvaient obtenir des lignes directrices officielles écrites concernant le SJC.

Les organismes participants ont également parlé du besoin de financement supplémentaire, mais davantage dans le contexte des projets s'adressant aux jeunes à risques élevés. DRHC doit reconnaître que les projets axés sur cette clientèle sont nécessairement plus coûteux sur le plan administratif. « Ça ne marche pas si l'on ne reconnaît pas les différences chez les groupes cibles », comme l'a fait remarquer un répondant.

Voici d'autres suggestions significatives :

- Préciser les règles concernant le soutien des CRHC (soutien aux projets, fréquence des visites). Assurer une plus grande uniformité entre les CRHC, du moins dans la même province ou région. On souhaiterait plus d'interaction avec le personnel.

- Beaucoup étaient d'avis qu'il faut assurer un certain suivi auprès des participants. Sous réserve de financement, tenir une rencontre postérieure au projet « ce qui pourrait s'avérer utile pour savoir où en sont les jeunes ». Comme variante, mettre sur pied un bureau de placement qui mettrait en valeur les jeunes ayant pris part au SJC.

- Prévoir une allocation de fonds d'une durée de trois ans pour que le SJC ait des incidences beaucoup plus positives sur la collectivité. Il faudrait laisser le temps aux structures de s'enraciner dans la collectivité pour qu'elles aient de bonnes chances d'être viables.

- Prendre les dispositions nécessaires auprès du régime provincial d'aide sociale pour que les femmes ayant des enfants et les groupes ayant des besoins particuliers continuent d'obtenir les services dont ils ont besoin.

- Accorder la priorité aux demandes de renouvellement de projets, en se fondant sur le fait que les organismes qui les parrainent ont appris de la première initiative et qu'ils feront sans doute mieux la deuxième fois.

Points de vue des organismes de service à la jeunesse non participants

« Cessez de toujours faire quelque chose de nouveau ». « Soyez plus réceptifs aux efforts déjà en cours ». « Accordez un financement de base aux organismes de service à la jeunesse, à la condition expresse qu'ils collaborent les uns avec les autres ». Voilà les principaux conseils qu'ont prodigués à DRHC plusieurs organismes de service à la jeunesse ne participant pas actuellement au SJC.

Les participants aux groupes de discussion étaient heureux d'apprendre qu'un plus grand pouvoir discrétionnaire a été accordé aux agents locaux de DRHC qui, supposaient-ils, « seront en mesure de mieux reconnaître les groupes existants ». Ils ont toutefois laissé entendre que les agents ne devraient pas hésiter à diffuser des renseignements sur les projets du SJC : « Nous servons tous la même clientèle ».

4.3 Conclusions

Toutes les personnes consultées considèrent le SJC comme un bon modèle de programme d'emploi pour les jeunes. Comparativement aux programmes d'emplois d'été de courte durée, le SJC comporte des coûts relativement élevés par participant. La présente évaluation a fait ressortir des preuves objectives des incidences non économiques de la participation au SJC, surtout en ce qui a trait au retour aux études.

Il est possible d'apporter bon nombre des changements suggérés sans accroître les coûts du SJC. Certains changements découleraient sans doute naturellement du financement répété des projets fructueux. Toutefois, la volonté du personnel de DRHC de remédier au problème des ressources insuffisantes, la demande d'ateliers parrainés à l'échelle nationale, et surtout les coûts accrus que représentent, pour les parrains, des projets davantage axés sur les « jeunes à risques élevés », voilà tous des éléments qui supposent une augmentation des coûts des projets et du programme.

La solution ne consiste pas nécessairement à transférer une plus grande part des coûts (financiers et en nature) aux organismes communautaires. Les ressources, bénévoles et autres, qui sont utilisées dans le cadre des projets de SJC ne sont pas disponibles pour aider les jeunes d'autres façons. En fin de compte, il s'agit d'une question de rentabilité quant à l'utilisation de certaines ressources par rapport à d'autres. D'une façon ou d'une autre, les jeunes auront besoin de notre aide pendant quelque temps encore pour faire la transition au marché du travail.

Annexe A : Méthode : Enquête auprès des jeunes qui ont présenté une demande, des participants et des décrocheurs

A. Méthode d'enquête

La base de sondage de l'enquête comprenait les répondants à l'enquête initiale base menée auprès des jeunes qui avaient présenté une demande de participation aux projets du SJC. Il y avait des données de ce genre sur 3 656 jeunes. Pour être en mesure de distinguer les jeunes dont la demande avait été retenue (les « participants ») des autres (les « non-participants »), il fallait de repérer les participants à l'aide des codes CTI provenant des données administratives du programme. Des difficultés de répartition, attribuables aux codes manquants dans les données de base et à d'autres facteurs, nous ont incité à effectuer ce qui était essentiellement un recensement de tous les jeunes ayant présenté une demande. Par la suite, il s'agissait d'attribuer aux répondants le code de participant ou de non-participant d'après leur auto-identification. Toutefois, nous avons éliminé 120 noms au départ parce que ces jeunes avaient déjà participé à une enquête du programme SJC.

L'enquête s'est déroulée de la façon suivante :

- Nous avons élaboré un seul instrument d'enquête comportant la consigne « passez à la section suivante » pour faciliter les réponses des jeunes, soit : les participants ayant mené leur projet à terme, ceux qui sont partis peu avant la fin, ceux qui ont abandonné rapidement (autrement dit, « les décrocheurs ») et les non-participants.

- À la suite d'un essai préliminaire réalisé le 8 mars 1998, nous avons apporté quelques modifications à l'instrument pour préciser le programme d'emploi à la jeunesse visé par nos questions; préciser la façon de déterminer la date à laquelle les participants ont quitté le projet; et ajouter quelques catégories de réponses qui sont ressorties lors des entrevues.

- L'enquête téléphonique a été menée en anglais et en français, du 9 mars au 29 mars 1998, à l'aide du système assisté par ordinateur FACTS de Réalités canadiennes. Les appels ont été faits à partir de centrales téléphoniques situées à Toronto, à Edmonton, à London, à Québec et à Bathurst. Nous avons rappelé les répondants éventuels que nous n'avions pu joindre, jusqu'à ce que cela devienne improductif (et qu'il soit nécessaire de mettre fin à cette étape afin de respecter le calendrier de production des tableaux).

- Les questions ouvertes et les éléments nécessitant une précision ont été codés, examinés par l'équipe de recherche, révisés puis intégrés aux tableaux, de même que les réponses proposées d'avance.

Le compte rendu des appels, présenté plus loin, démontre que malgré les efforts investis pour joindre et repérer avec plus de succès les jeunes qui avaient présenté une demande de participation au programme, un grand nombre n'ont pu être joints faute d'avoir obtenu un numéro de téléphone actif.

Au début de l'enquête, nous disposions de 3 100 noms et adresses sans double compte. Toutefois, dans 38,2 p. 100 des cas, il nous a été impossible d'obtenir une réponse, ou de communiquer avec l'auteur de la demande, ou alors le numéro que nous avions était hors service.

Le nombre de répondants qui n'étaient jamais disponibles ou de sondages qui ont été interrompus pour diverses raisons se sont ajoutés à la proportion relativement faible (4,8 p. 100) de répondants éventuels qui ont catégoriquement refusé de participer.

Nous avons obtenu d'étranges résultats de la part des 158 personnes qui ont affirmé ne pas avoir présenté de demande de participation. Cela soulève des questions quant à la façon dont les enquêtes initiales ont été menées dans le cadre des projets; toutefois, les résultats peuvent ainsi s'expliquer par les refus implicites et par le fait que certaines personnes ont mal compris le procédé ou avaient une mauvaise mémoire.

	Nombre de cas	%
Enquête menée à terme	1 242	40,1
Ligne occupée	10	0,3
Aucune réponse	112	3,6
Rendez-vous	34	1,1
Répondant non disponible	2	0,1
Refus	149	4,8
Barrière des langues	19	0,6
Hors service	469	15,1
Non résidentiel	72	2,3
Répondant malade/jamais disponible	233	7,5
Répondant n'ayant pas présenté de demande	158	5,1
Personne de ce nom et refus	242	7,8
Refus de donner le numéro de téléphone	9	0,3
Aucun numéro de téléphone obtenu	290	9,4
Interruption (autre motif)	59	1,9

B. Analyse du biais de non-réponse

Un modèle de régression logistique a fait ressortir plusieurs variables de l'enquête initiale qui sont associées à la probabilité de réponse à l'enquête de suivi. Les conditions suivantes ont été associées, dans une mesure statistiquement significative, à une probabilité accrue de réponse :

- La personne résidait dans la région de l'Atlantique.
- Parmi ses projets d'avenir, la personne veut trouver un emploi (Q. 20).
- L'énoncé « Je refuserais un emploi plus rémunérateur si, pour l'occuper, je devais quitter ma collectivité » décrit relativement bien l'image de soi de la personne (Q. 21).
- La fréquence de la lecture de directives simples (p. ex., recettes ou emballages de produits) (Q. 22).

Les conditions suivantes étaient associées, dans une mesure statistiquement significative, à une probabilité moindre de réponse :

- L'énoncé « Selon moi, être en chômage est l'une des pires choses qui puisse m'arriver » décrit relativement bien l'image de soi de la personne (Q. 21).
- L'énoncé « Je sais quoi faire pour trouver un emploi » décrit relativement bien l'image de soi de la personne (Q. 21).

Nous avons calculé les fréquences relatives de réponse à l'enquête de suivi à l'égard des variables susmentionnées. Pour chaque variable comportant plusieurs niveaux de réponse, nous avons combiné ces niveaux en deux seules catégories, d'après la similitude des taux de réponse, puis nous avons calculé à nouveau les taux de réponse pour les catégories résultantes. Nous avons ensuite appliqué les inverses de ces taux de réponse aux données sur chacun des répondants à l'enquête de suivi, en utilisant un facteur de redressement approprié, pour faire en sorte que la taille de l'échantillon pondérée totale soit égale à la taille de l'échantillon non pondérée (1 242). Les coefficients de pondération variaient entre 0,68 et 2,05, pour une moyenne (intentionnelle) de 1,00.

Ces coefficients de pondération ont par la suite été utilisés dans toutes les analyses à variables multiples réalisées. Notre objectif était simplement de veiller à ce que les répondants à l'enquête de suivi représentent aussi fidèlement que possible la population de base d'après les caractéristiques associées aux différents taux de réponse à l'enquête de suivi. Par exemple, le taux de réponse était beaucoup plus élevé dans la région de l'Atlantique qu'ailleurs au pays. Par conséquent, les réponses venant de cette région auraient un poids relativement moindre dans les analyses parce qu'elles représentent moins de gens que n'en représentent les réponses provenant d'autres régions du pays.

Annexe B : Méthode : Enquête par télécopieur auprès des parrains et des coordonnateurs

A. Plan d'échantillonnage

Nous avions au départ une liste de 167 projets du SJC pour lesquels des données de base ont été recueillies dans le cadre de l'enquête auprès des jeunes ayant présenté une demande de participation aux projets du SJC. Nous avons éliminé les doubles en ne choisissant qu'un projet lorsqu'un organisme en avait parrainé plus d'un au cours de la période visée par l'enquête initiale. Il restait donc 152 projets.

Les noms figurant dans le fichier des données représentaient surtout des personnes-ressources chez les organismes parrains. Une note sur la page couverture du questionnaire invitait ces personnes à fournir une copie du questionnaire au coordonnateur même du projet, dans la mesure du possible.

B. Méthode

À partir de nos centrales téléphoniques situées à Toronto et à Montréal, des intervieweurs de Réalités canadiennes ont alors procédé à une brève confirmation téléphonique du nom et du numéro de télécopieur des personnes-ressources. Lors de ce processus, 12 projets ont été éliminés vu l'impossibilité de joindre la personne-ressource dans les délais impartis pour cette enquête. Une fois que les noms et les numéros de télécopieur des personnes-ressources ont été confirmés, la liste finale de l'échantillon comportant 140 répondants, a été produite sous forme de document de fusion courrier.

Nous avons préparé une trousse d'envoi par télécopieur comprenant une page couverture de télécopie personnalisée, la page couverture du questionnaire portant le numéro du projet du SJC, et le reste du questionnaire (pages 2 à 8). Les trousses ont été envoyées par télécopieur le 24 février, le 25 février et le 9 mars 1998 (dans le cas de 24 projets, il a fallu retarder l'envoi par télécopieur en attendant la traduction et l'approbation de la version française du questionnaire). Les participants avaient deux semaines suivant la date d'envoi par télécopieur pour remplir le questionnaire et le retourner par télécopieur (une adresse postale a également été fournie). Un numéro sans frais a été fourni au cas où les répondants auraient des questions.

Un rappel d'une page a été envoyé par télécopieur aux deux premières cohortes le 4 mars; puis un second a suivi le 11 mars. La dernière cohorte a reçu un seul rappel par télécopieur le 18 mars. Les réponses reçues jusqu'au 30 mars ont été totalisées.

C. Traitement de l'échantillon

Nombre initial de projets dans l'échantillon	167
Nombre de doubles éliminés	15
Projets restants	152
Nombre de projets pour lesquels la personne-ressource n'a pu être jointe lors de la confirmation téléphonique	12
Nombre total de projets exclus de la base de sondage	27
Organismes se disant incapables de remplir le questionnaire (personne ne connaissait bien le projet)	4
Nombre total de réponses éventuelles	**136**
Réponses :	
• Projets pour lesquels le questionnaire a été retourné	99
• Taux de réponse	73 %

Une note imprimée sur la couverture invitait la personne ayant reçu le questionnaire chez l'organisme parrain à transmettre une copie de l'enquête au coordonnateur initial du projet si cette personne était disponible. Ainsi, deux questionnaires ont été retournés dans le cas de 13 projets :

Nombre total de questionnaires retournés	112

Annexe C : Variables utilisées pour l'analyse de régression

Les pages suivantes contiennent la liste des variables utilisées pour le traitement des modèles de régression à variables instrumentales. Les modèles ont été traités en trois groupes pour tenir compte des structures de valeurs manquantes dans les données.

Nous présentons ci-dessous de brèves descriptions ou des noms de variables. Pour des explications plus complètes, il faut se reporter au texte des questionnaires d'enquête de base et de suivi.

Variable	Description
YSC	=1 dans le cas d'un participant au SJC, 0 dans le cas d'un non-participant
COMPLETE	=1 si le projet a été mené à terme, sinon 0
POSTMT	Nombre total de mois écoulés depuis le projet
	Mesures antérieures au projet (variables explicatives)
MALE	=1 dans le cas d'un homme, 0 dans le cas d'une femme
AGE	Âge à la date de début
AGE2021	=1 si l'âge à la date de début était de 20 ans ou de 21 ans, sinon 0
AGE2223	=1 si l'âge à la date de début était de 22 ans ou de 23 ans, sinon 0
AGEOV24	=1 si l'âge à la date de début était de 24 ans ou plus, sinon 0
ATLANTIC	=1 si la personne résidait dans les provinces de l'Atlantique, sinon 0
QUEBEC	=1 si la personne résidait au Québec, sinon 0
PRAIRIES	=1 si la personne résidait dans les provinces des Prairies ou les Territoires du Nord-Ouest, sinon 0
PACIFIC	=1 si la personne résidait en Colombie-Britannique ou dans le Territoire du Yukon, sinon 0
ENGLISH	=1 si l'entrevue a eu lieu en anglais, sinon 0
SINGLE	=1 si la personne était célibataire à la date de début, sinon 0
LIVEWPAR	=1 si la personne vivait avec ses parents à la date de début, sinon 0
Q.3	Niveau d'études le plus élevé à la date de début
SOMEPS	=1 si la personne avait fait certaines études postsecondaires à la date de début, sans avoir obtenu de diplôme, sinon 0
PSGRAD	=1 dans le cas d'un diplômé du niveau postsecondaire à la date de début, sinon 0
DEPCHILD	=1 si la personne avait des enfants à charge à la date de début, sinon 0
VISMIN	=1 dans le cas d'un membre d'une minorité visible, sinon 0
DISAB	=1 si la personne avait un handicap à la date de début, sinon 0
Q.5	=1 si la personne participait à des activités parascolaires, sinon 0

Variable	Description
Q.6	=1 si la personne faisait du bénévolat dans l'année précédant la date de début, sinon 0
Q.18.1	Importance, relativement au désir de participer au SJC, d'acquérir des compétences qui seront utiles pour un emploi (échelle de 1 à 7, de pas important à très important)
Q.18.2	Importance, relativement au désir de participer au SJC, d'avoir quelque chose d'utile à faire (échelle de 1 à 7, de pas important à très important)
Q.18.3	Importance, relativement au désir de participer au SJC, d'apporter une contribution à sa collectivité (échelle de 1 à 7, de pas important à très important)
Q.18.4	Importance, relativement au désir de participer au SJC, d'avoir un revenu (échelle de 1 à 7, de pas important à très important)
Q.18.5	Importance, relativement au désir de participer au SJC, de remplir les conditions voulues pour obtenir la prime d'achèvement (échelle de 1 à 7, de pas important à très important)
Q.18.6	Importance, relativement au désir de participer au SJC, d'améliorer de la confiance en soi et en ses moyens (échelle de 1 à 7, de pas important à très important)
Q.18.7	Importance, relativement au désir de participer au SJC, d'obtenir un emploi à plein temps après le projet (échelle de 1 à 7, de pas important à très important)
Q.18.8	Importance, relativement au désir de participer au SJC, d'acquérir une expérience de travail (échelle de 1 à 7, de pas important à très important)
Q.20.3	=1 si l'obtention d'un emploi fait partie des projets d'avenir, sinon 0
Q.20.5	=1 si le retour aux études fait partie des projets d'avenir, sinon 0
Q.21.01	A autant à apporter que quiconque, avant le projet (échelle de 1 à 7, mesurant la pertinence de la description)
Q.21.02	Ne voudrait pas avouer aux gens le fait de ne pas travailler, avant le projet (échelle de 1 à 7, mesurant la pertinence de la description)
Q.21.03	Être en chômage est l'une des pires choses qui puisse arriver, avant le projet (échelle de 1 à 7, mesurant la pertinence de la description)
Q.21.04	Capable de faire les choses aussi bien que quiconque, avant le projet (échelle de 1 à 7, mesurant la pertinence de la description)
Q.21.05	Ne s'attend pas à obtenir ce qu'il ou elle veut vraiment dans la vie, avant le projet (échelle de 1 à 7, mesurant la pertinence de la description)
Q.21.06	Accepterait un emploi plus rémunérateur même si cela signifiait de passer moins de temps avec sa famille, avant le projet (échelle de 1 à 7, mesurant la pertinence de la description)
Q.21.07	Plus avantageux de recevoir l'aide sociale que de travailler, avant le projet (échelle de 1 à 7, mesurant la pertinence de la description)
Q.21.08	Refuserait un emploi plus rémunérateur si, pour l'occuper, il ou elle devait quitter sa collectivité, avant le projet (échelle de 1 à 7, mesurant la pertinence de la description)

Variable	Description
Q.21.09	Dit avoir un certain nombre de qualités, avant le projet (échelle de 1 à 7, mesurant la pertinence de la description)
Q.21.10	Sait quoi faire pour trouver un emploi, avant le projet (échelle de 1 à 7, mesurant la pertinence de la description)
Q.21.11	Ne veut pas dépendre du soutien public, avant le projet (échelle de 1 à 7, mesurant la pertinence de la description)
Q.21.12	A une attitude positive envers soi, avant le projet (échelle de 1 à 7, mesurant la pertinence de la description)
Q.21.13	Pour obtenir un bon emploi, il importe avant tout d'être au bon endroit au bon moment, avant le projet (échelle de 1 à 7, mesurant la pertinence de la description)
Q.21.14	Plus que la plupart des gens, s'en remet à soi pour régler ses problèmes, avant le projet (échelle de 1 à 7, mesurant la pertinence de la description)
Q.24	Lit les journaux ou les revues, avant le projet (échelle de 1 à 4, de chaque jour à jamais)
Q.25	Évaluation de la capacité de lire les journaux ou les revues, avant le projet (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q.31	Évaluation de la capacité de se faire comprendre par écrit (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q.33	Évaluation de la capacité de faire de l'arithmétique simple (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q.34	Aime manier les chiffres, avant le projet (1= beaucoup, 2= un peu, 3= pas du tout)
Q.37	Évaluation de la capacité d'animer des discussions (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q.39	Évaluation de la capacité d'utiliser divers genres de matériel, avant le projet (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q.40	Utilise un ordinateur personnel, avant le projet (échelle de 1 à 4, de chaque jour à jamais)
Q.41	Évaluation de la capacité d'utiliser des ordinateurs personnels (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q.43	Participe à des activités d'équipe ou de groupe, avant le projet (échelle de 1 à 4, de chaque jour à jamais)
Q.44	Évaluation de la capacité de travailler en groupe (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
PREEARN1	Gains annuels, un an avant le projet
PREPTL	Proportion de temps passé dans la population active, année précédant le projet
PREPTE	Proportion de temps passé dans un emploi, année précédant le projet
PREPTS	Proportion de temps passé aux études ou en formation, année précédant le projet
PREIBEN	Prestations annuelles d'AC/AE, année précédant le projet

Variable	Description
PREWELF	Prestations annuelles d'aide sociale, année précédant le projet
PREWAGE	Rémunération hebdomadaire, emploi principal, année précédant le projet
PREHWPW	Heures de travail par semaine, emploi principal, année précédant le projet
	Mesures postérieures au projet (variables dépendantes)
POSTEARN	Gains annualisés depuis le projet
POSTPTL	Proportion de temps passé dans la population active depuis le projet
POSTPTE	Proportion de temps passé dans un emploi depuis le projet
POSTPTS	Proportion de temps passé aux études ou en formation depuis le projet
POSTIBEN	Prestations annuelles d'AE, 1997
POSTWELF	Prestations annuelles d'aide sociale depuis le projet
POSTWAGE	Rémunération hebdomadaire, emploi le plus récent
POSTHWPW	Heures de travail par semaine, emploi le plus récent
Q12A	Lit les journaux ou les revues, après le projet (échelle de 1 à 4, de chaque jour à jamais)
Q12B	Utilise un ordinateur personnel, après le projet (échelle de 1 à 4, de chaque jour à jamais)
Q12C	Participe à des activités d'équipe, après le projet (échelle de 1 à 4, de chaque jour à jamais)
Q13A	Capacité de lire les journaux ou les revues, après le projet (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q13B	Capacité de se faire comprendre par écrit, après le projet (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q13C	Capacité de faire de l'arithmétique simple, après le projet (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q13D	Capacité d'animer des réunions ou des groupes de discussion, après le projet (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q13E	Capacité d'utiliser un ordinateur personnel, après le projet (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q13F	Capacité de travailler en équipe, après le projet (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q14A	A autant à apporter que quiconque, après le projet (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q14B	Ne voudrait pas avouer ne pas travailler, après le projet (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q14C	Être au chômage est l'une des pires choses, après le projet (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q14D	Capable de faire les choses aussi bien que quiconque, après le projet (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q14E	Ne s'attend pas à obtenir ce qu'il ou elle veut vraiment dans la vie, après le projet (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)

Variable	Description
Q14F	Accepterait un meilleur emploi même si cela signifiait moins de temps avec sa famille, après le projet (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q14G	Plus avantageux de recevoir l'aide sociale que de travailler, après le projet (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q14H	Refuserait un meilleur emploi si elle ou il devait quitter sa collectivité, après le projet (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q14I	Dit avoir un certain nombre de qualités, après le projet (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q14J	Sait quoi faire pour trouver un emploi, après le projet (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q14K	Ne veut pas dépendre du soutien public
Q14L	A une attitude positive envers soi, après le projet (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q14M	Pour obtenir un emploi, il importe avant tout d'être au bon endroit au bon moment, après le projet (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)
Q14N	Plus que la plupart des gens, s'en remet à soi pour régler ses problèmes, après le projet (échelle de 1 à 5, de médiocre à excellent)